



PROGRAMA DOCTORADO
Cuestiones Actuales del Derecho
Facultad de Ciencias Jurídicas

Trabajo de investigación realizado en el curso
Acompañamiento académico para la investigación

ALCANCES DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS LABORALES

Autor(a): LUIS MANUEL OSEJO PINEDA

Tutor Académico: DR. GERMÁN OROZCO GADEA

Agosto, 2016

UNIVERSIDAD CENTROAMERICANA
UNIVERSIDAD CENTROAMERICANA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS
Programa de Doctorado “Cuestiones actuales del Derecho”
Período de docencia



ALCANCES DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS LABORALES

Artículo de Investigación presentado por:
LUIS MANUEL OSEJO PINEDA

Tutor Académico:
DR. GERMAN OROZCO GADEA

Managua, 25 de Julio de 2016

Carta de aprobación de tutor

RESUMEN

Como toda disciplina jurídica el derecho laboral está erigido en principios fundamentales sobre los cuales sustenta su amplia regulación de naturaleza social. En el presente trabajo se pretende analizar la aplicación del principio de irrenunciabilidad en las relaciones laborales. Para ello es necesario hacer un repaso sucinto de los más importantes Derechos laborales que están protegidos por esta garantía, partiendo de lo establecido en nuestra Constitución Política, las normas internacionales y la legislación laboral nicaragüense. Se profundiza en el análisis basado en los criterios doctrinales aplicables y posteriormente sobre la base de la jurisprudencia nicaragüense sentada por las autoridades laborales de este país, planteándose una serie de aportes conclusivos con el objeto de contribuir al correcto abordaje de este elemental principio.

PALABRAS CLAVES

derecho laboral / principios / irrenunciabilidad / trabajador/empleador

ABSTRACT

As well as any legal discipline labor law is built on fundamental principles on which bases its extensive regulation of social nature. In the present work it is to analyze the application of the principle of irrevocability in labor relations and before that, pose a detail of the most important labor rights are protected by this warranty, based on the provisions of our Constitution, international standards and Nicaraguan labor laws. It delves into the applicable based on doctrinal criteria and subsequently on the basis of the Nicaraguan jurisprudence established by the labor authorities of this country analysis, considering a series of conclusive contributions in order to ensure the proper approach to this basic principle.

KEY WORDS: *labor law / principles / irrevocability / worker/ employer*

TABLA DE CONTENIDO

1. Derechos fundamentales del trabajador: 1.1 Libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva. 1.2 Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso. 1.3 Abolición y erradicación del trabajo infantil. 1.4 Eliminación de la discriminación en el empleo y ocupación. **2 Derechos laborales específicos en nuestra Constitución Política.** **3. Derechos inespecíficos del trabajador como persona:** 3.1 Derecho a la no discriminación. 3.2 Libertad ideológica y religiosa. 3.3 Derecho a la intimidad. 3.4 Libertad de expresión e información. **4. De la renuncia de derechos laborales.** 4.1 Reglas Generales. 4.2 Comprensión material de la irrenunciabilidad. 4.3 Aspectos subjetivos de la renuncia. 4.4 Renuncia y disponibilidad de derechos laborales. 4.5 La renuncia de derechos laborales ante órganos del Estado (suprimido). **5 La irrenunciabilidad en la jurisprudencia laboral nicaragüense.** 5.1 Breve reseña sobre la jurisprudencia laboral en Nicaragua. 5.2 Criterios de Salas Regionales sobre Irrenunciabilidad. 5.3 Tratamiento de la irrenunciabilidad en sentencias del tribunal Nacional Laboral de Apelaciones. 5.4 Irrenunciabilidad en cuanto a las deducciones de prestaciones laborales. 5.5 Irrenunciabilidad y pacto de condiciones de trabajo. **Resultados y Aportes. Lista de Referencias.**

Introducción

El trabajo como un medio de subsistencia humana ha existido desde siempre, pero no desde su aparición ha sido regulado jurídicamente, y tradicionalmente ha sido tema de interés para los sistemas de derecho positivo, cuando se presta por cuenta ajena.

Se ha sostenido que desde sus orígenes el Derecho del trabajo nació como un derecho de la clase trabajadora, inspirado en principios orientadores propios de esta rama del derecho, que tras el paso de los años ha sido el estandarte a conseguir tanto en la regulación, aplicación e interpretación de las normas jurídicas laborales, de forma tal, que dichas normas al nacer para la protección de los trabajadores, debían ser interpretadas de manera que obedezcan a ese propósito de preservar las más elementales garantías del trabajador y colocarle en una situación aparente de igualdad o equiparación frente al empleador. Y así han sido reconocidos estos principios, tanto por las legislaciones de los distintos países, como por una buena parte de los doctrinarios sobre la materia, inclusive, así se enseñan en los distintos programas académicos de las Universidades.

Uno de estos importantes principios es la irrenunciabilidad, mismo que se aplica transversalmente en todas las instituciones del Derecho del trabajo, y que requiere ser interpretado, pues a menudo surgen conflictos entre las partes vinculadas por relaciones laborales, que se resuelven con una adecuada interpretación de este y otros principios que rigen el orden jurídico laboral.

En el presente trabajo se parte de una exposición de los más trascendentales derechos laborales, sobre la base de nuestra Constitución política, de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo y de las normas

nacionales, con el objeto de dejar establecidos cuáles son los derechos del trabajador cubiertos por la garantía de irrenunciabilidad.

El problema a investigar consiste en que la legislación laboral nicaragüense solamente establece de manera enunciativa en el Principio Fundamental IV del Título Preliminar del Código del Trabajo, que los derechos laborales establecidos en dicho Código “son irrenunciables”. Por consiguiente, ni dicho Código, ni ninguna otra norma de nuestro sistema jurídico laboral, establece la definición de irrenunciabilidad, ni están determinados sus alcances y forma de aplicación, de tal manera que no está precisado jurídicamente, ni se puede definir, cuales derechos son irrenunciables, que es lo irrenunciable, si hay algunas situaciones o derechos que pueden disponerse, habiendo una situación de inseguridad jurídica, lo que a menudo se traduce en la proliferación de conflictos entre las partes vinculadas por relaciones laborales, que se tienen que resolver por las autoridades laborales con una adecuada interpretación de las normas y principios que rigen el orden jurídico laboral.

Por ello, en el presente trabajo se trata de dejar establecidos cuáles son los derechos del trabajador cubiertos por la garantía de irrenunciabilidad. Así mismo, se considera de sumo interés científico, analizar la aplicación de la irrenunciabilidad de derechos laborales, basado en la doctrina científica actualizada, así como en la jurisprudencia emanada de las autoridades judiciales que tienen competencia asignada por ley para dirimir conflictos laborales, que son, en la jurisdicción ordinaria, los Jueces del Trabajo en primera instancia y el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones en segunda instancia.

Considero entonces de interés determinar con precisión, tras el análisis de las sentencias emanadas de las autoridades laborales, cómo se interpreta el principio de irrenunciabilidad en Nicaragua y cuáles son los alcances de su aplicación.

Por lo anterior, antes de abordar el tema de la renuncia de derechos laborales, es requerido precisar cuáles son esos derechos del trabajador o del empleador que serán el objeto de estudio en el presente trabajo.

1. Derechos fundamentales del trabajador

Nos referimos concretamente a los derechos fundamentales planteados desde la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT, en la Declaración de Filadelfia que se encuentra anexa a dicha constitución y luego en la Declaración de la OIT de 1998, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, concretamente en el numeral 2 de dicha declaración, referido al compromiso de todos los miembros de la organización, de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir: a) libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Vega y Martínez (2002) exponen al respecto:

En tal sentido, y en cuanto su contenido responde a la idea de valores esenciales, ocho convenios de la OIT han sido calificados por su Consejo de Administración de la Organización, como fundamentales para garantizar los derechos de quienes trabajan, independientemente del nivel de desarrollo de cada Estado Miembro¹⁵, lo que no implica que todos los demás instrumentos no contribuyan en mayor o menor medida al fomento y la defensa de los derechos humanos (Jenks, 1968, págs. 235 y 236). Los derechos que éstos reconocen se conciben como prioritarios a los demás ya que proporcionan los instrumentos necesarios para luchar libremente por la mejora de las condiciones de trabajo individuales y colectivas. Estos instrumentos son:

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)

- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). Los derechos recogidos en estos instrumentos son, por tanto, considerados como la base para lograr un crecimiento económico sostenido y un desarrollo sostenible (párrafo 54, b de Programa de Acción de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de Copenhague), ya que representan el sustento de la dignidad de la persona y de su igualdad en la sociedad (p. 10).

Respecto a este tema, considero de trascendencia tomar en cuenta que esos ocho convenios fundamentales, a como lo establece la ya mencionada Declaración de 1998, son aplicables a todos los Estados Miembros de la OIT, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, puesto que estos tienen el compromiso de respetar de buena fe y de conformidad con la Constitución de la OIT, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, de manera tal que, con el compromiso antes aludido de los Estados Miembros de la OIT, se acepta la existencia de derechos humanos laborales que tienen por características ser esenciales, superiores e indisponibles, pero que además los Estados deben tratar de preservar creando los mecanismos legales eficaces para su respeto y restitución pronta en caso de que sean violentados¹.

Respecto a esto es notorio que la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998) estableció:

La Conferencia Internacional del Trabajo (...) 2. Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen

¹Según la doctrina sentada por la OIT a través de la Comisión de Expertos como un órgano especializado de la Conferencia, los Estados desde que han suscrito o se han adherido a la Constitución de la OIT han asumido el deber de cumplir los convenios fundamentales, dado que dichos Convenios forman parte integrante de los temas a los que se obligan dichos Estados en la mencionada Constitución. En 1926, se creó la Comisión de Expertos, con el fin de examinar el creciente número de memorias de los gobiernos sobre los convenios ratificados. Actualmente, está compuesta por 20 juristas eminentes, nombrados por el Consejo de Administración por periodos de tres años. Los Expertos proceden de diferentes regiones geográficas y de diferentes sistemas jurídicos y culturas. El cometido de la Comisión de Expertos es la realización de una evaluación técnica imparcial del estado de la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir: a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; e) la abolición efectiva del trabajo infantil; y d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. (pp. 6-7).

Por lo tanto, los derechos abarcados por los convenios fundamentales son de aplicación universal y deben ser respetados por todos los países, aun cuando no hayan ratificado estos últimos, aun teniendo en cuenta que la deseable ratificación demuestra el compromiso de los Estados y aporta un valor añadido al establecer una mayor certidumbre en cuanto a las normas y a la transparencia en el proceso de aplicación y control.

Y a manera de conclusión, hemos partido de esa clasificación de derechos fundamentales establecida por la OIT, no obstante, considerando la dinámica del derecho en general y en especial del derecho del trabajo, resulta obvio que con el paso de los años esa lista de derechos fundamentales será ampliada, tal como lo sostiene Mangarelli (2009):

Seguramente en los próximos años se ampliará el grupo de los principios y derechos fundamentales en el trabajo contenidos en dicha Declaración. De todos modos, como sostiene Supiot (2006) dicha nómina puede verse “complementada” por otros pronunciamientos de la propia Conferencia Internacional del Trabajo, tal como ha ocurrido con la seguridad social, respecto a la cual la Conferencia ha expresado en el 2001 (89^a reunión) que es un derecho humano fundamental (conclusión No 2) (p. 90).

1.1 Libertad de asociación, libertad sindical y derecho a la negociación colectiva

La libertad de asociación, la libertad sindical y la libertad de negociación colectiva constituyen tres principios y derechos fundamentales que, tal como ya se señaló

anteriormente tienen su matriz originaria en la Constitución de la OIT y en la Declaración de Filadelfia como documento anexo a dicha constitución. Los lineamientos normativos internacionales relativos a estos derechos se encuentran expresados en el Convenio relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación de 1948 o Convenio N° 87 y el Convenio sobre Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva de 1949 o Convenio N° 98.

Los convenios referidos comprenden dos aspectos fundamentales: el primero, la posibilidad de los trabajadores de expresar sus aspiraciones, fortalecer su postura en la negociación colectiva y participar en la elaboración y aplicación de la política económica y social, a través de los convenios colectivos de trabajo; el segundo, se refiere el aseguramiento de salarios y condiciones de trabajo adecuadas, otorgándoles a los trabajadores el derecho a organizarse sindicalmente, así como el establecimiento de la libertad y autonomía sindical, derechos que luego son reconocidos también en los arts. 87 y 88 de nuestra Constitución Política.

Este derecho se encuentra tutelado en el Código del Trabajo nicaragüense a partir del art. 203 hasta el 230, que establecen toda la regulación legal de las asociaciones sindicales en sus distintos tipos de manifestación, luego a partir del art. 231 se establece la protección de las asociaciones sindicales y sus miembros con el llamado fuero sindical que impide despedir o tomar medidas injustificadas contra el dirigente sindical, salvo autorización expresa del órgano administrativo, pasando por el art. 231 que rige las convenciones colectivas de trabajo y el derecho a la negociación colectiva².

Sobre su trascendencia como derecho de la clase trabajadora, esgrime Caamaño (2006):

Asimismo, compartiendo lo sostenido por Osvaldo Mantero, entendemos que la circunstancia de que la libertad sindical se encuentre reconocida en una gran parte de las Constituciones modernas y en los instrumentos

² Este derecho de asociación sindical también se encuentra regulado por el Reglamento de Asociaciones Sindicales, contenido en el Decreto No. 13-97 publicado en La Gaceta Diario Oficial No. 188 del 3 de Octubre de 1997, que desarrolla las normas ordinarias en temas sindicales principalmente en cuanto a su funcionamiento.

internacionales sobre derechos fundamentales, no es la causa de que ésta sea un derecho fundamental, sino la consecuencia de que lo es. En efecto, para el autor citado, la calidad de derecho fundamental de la libertad sindical es consecuencia de su reconocimiento como tal por la conciencia jurídica universal, siendo ese reconocimiento, al igual que respecto del resto de los derechos fundamentales, el producto de un largo proceso de luchas y enfrentamientos. De esta manera, entonces, la inclusión de la libertad sindical en los instrumentos sobre derechos humanos se produce en medio de una transformación profunda del concepto de derecho fundamental, cuyo centro se encuentra en la propia libertad sindical y en otros derechos relacionados con el trabajo, pues este reconocimiento está íntimamente relacionado con dos transformaciones del concepto de estas garantías esenciales del ser humano: por una parte, el reconocimiento de los derechos sociales y, por otra, la aceptación de derechos cuyo titular no es el individuo, sino que un conjunto de personas.

De igual forma Ermida (2012) dice sobre la importancia de los sindicatos como ente de derecho colectivo:

El sindicato es pues, el sujeto principal o central de la tutela colectiva o autotutela, tanto así, que es común —más en Europa que en América Latina— que el derecho colectivo del trabajo sea denominado «derecho sindical», identificando lo colectivo con lo sindical. Y siendo el sujeto central del derecho colectivo del trabajo, lo es, obviamente, del derecho del trabajo en su conjunto (p. 37).

Este derecho de asociación sindical, la libertad sindical y la negociación colectiva, constituyen un pilar fundamental en el devenir de las relaciones laborales, en primer lugar, por parte de los trabajadores porque implican una forma de organización para lograr una mejor representación y defensa de sus derechos e intereses, y en segundo orden, por el papel beligerante que las organizaciones sindicales juegan en el manejo de las empresas, dado que contribuyen a la consecución de la paz laboral en los centros de trabajo.

1.2. Eliminación de todas las Formas de Trabajo Forzoso

Este derecho se encuentra expresado en la normativa internacional a través del Convenio relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio del año 1930 o Convenio N° 29 y Convenio relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso de 1957 o Convenio N° 105. El principio que sustenta este derecho sostiene que nadie puede ser obligado a trabajar, o ser amenazado de sanción en caso de no hacerlo, siendo además este un derecho de la clase trabajadora nicaragüense protegido constitucionalmente en los arts. 80 y 86 de nuestra Carta Magna.

Respecto a este derecho en especial no encontramos ninguna norma específica que lo regule en el Código del Trabajo, salvo en el tema de jornada de trabajo extraordinaria, cuando en el art. 59 establece que “Los trabajadores no están obligados a realizar trabajo extraordinario, norma que es complementada con lo que establece el art. 57 de dicho cuerpo de ley, que define “Los servicios extraordinarios serán objeto de contrato especial entre las partes.”, evidenciando que, el trabajador no puede ser incluido forzosamente en roles de trabajo extraordinario, correspondiéndole a éste dar su consentimiento a través de un acuerdo especial con el empleador, de lo contrario se trataría de trabajo forzado y constituiría violación de los ya referidos Convenio de la OIT.

En la Revista Trabajo de la Revista de la Organización Internacional del Trabajo, von Rohland (2014) ha afirmado sobre el trabajo forzado:

Diversos estudios de la OIT demuestran que, además de una disminución de ciertas formas de trabajo forzado tradicionales – que incluyen el trabajo en condiciones de servidumbre – han surgido otras nuevas prácticas. El trabajo forzado impuesto por autoridades estatales sigue siendo motivo de preocupación en ciertos países, aunque en la actualidad predomina el trabajo forzado por parte de personas o empresas que actúan sin respetar el Estado de derecho... Según estimaciones recientes de la OIT: al menos 20,9 millones de personas son víctimas del trabajo forzado en todo el mundo; si bien la Región de Asia y el Pacífico cuenta con el mayor número de víctimas en términos absolutos – 11,7 millones – el trabajo forzado

afecta a todas las regiones del mundo, y probablemente a todos los países (p. 13).

De ahí que el trabajo forzoso que en tiempos actuales pareciera cosa del pasado, es un tema del mundo contemporáneo, pues existe esta modalidad laboral en diversas zonas del mundo, no estando Nicaragua exento de ello, máxime que como ya dije, no dispone nuestro país de normas jurídicas taxativas que protejan desde una óptica laboral de la realización de este tipo de trabajo.

1.3. Abolición Efectiva del Trabajo Infantil

Este derecho se encuentra expresado en la normativa internacional en los Convenios N° 138 y 182. El primero se refiere a la Edad Mínima de Admisión al Empleo, formulado en 1973³, , y el segundo, propugna la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación, aprobado en 1999⁴. El principio que se encuentra a la base de ambos convenios se orienta a garantizar el desarrollo físico, mental y moral de los niños en todo su potencial,

-
- ³ En el artículo 2 de este Convenio No 138 de la OIT, se establece que la edad mínima "... no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años. 4. No obstante las disposiciones del párrafo 3 de este artículo, el Miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años. 5. Cada Miembro que haya especificado una edad mínima de catorce años con arreglo a las disposiciones del párrafo precedente deberá declarar en las memorias que presente sobre la aplicación de este Convenio, en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo: (a) que aún subsisten las razones para tal especificación, o (b) que renuncia al derecho de seguir acogiendo al párrafo 1 anterior a partir de una fecha determinada.", habiendo Nicaragua fijado la edad mínima de 14 años.

⁴ El Convenio 182 de la OIT establece en su arto. 3 que: la expresión "las peores formas de trabajo infantil" abarca: (a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; (b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; (c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y (d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

antes de entrar a formar parte de la vida económica activa, y erradicar las peores formas de trabajo infantil. Se encuentra contenido en nuestra Constitución Política en el art. 84 y desarrollado luego por el Código del Trabajo en el capítulo especial de regulación del trabajo a partir del art. 130 al 137.

Este Derecho es garantizado también por la Convención Internacional de Derechos del Niño y de la Niña que en su art. 32 establece:

1. Los Estados Partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.
2. Los Estados Partes adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo. Con ese propósito y teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales, los Estados Partes, en particular: a) Fijarán una edad o edades mínimas para trabajar; b) Dispondrán la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo; y c) Estipularán las penalidades u otras sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva del presente artículo.

Y en el mismo sentido, este derecho fundamental es desarrollado por el Código de la Niñez y la Adolescencia de nuestro país (Ley No. 287), que en su Art. 73 establece: “Se prohíbe emplear a niños, niñas y adolescentes en cualquier trabajo. Las empresas y las personas naturales o jurídicas, no podrán contratar a menores de 14 años.”.

Tal disposición se encontraba en franca contradicción con lo que disponía el Código del Trabajo (1996) que en su Art. 130 establecía la posibilidad legal de admitir el trabajo de niños, disponiendo además en su Art. 131 que la edad mínima para trabajar es de 14 años pero concediendo facultades a la Inspectoría General del Trabajo para reglamentar las excepciones, es decir, permitiendo que dicho ente administrativo pudiera autorizar el trabajo de niños menores de catorce años, situación que lógicamente se configuraba en total violación de la ya mencionada

Convención Internacional de Derechos del Niño y de la Niña y de lo establecido en el Código de la Niñez y la Adolescencia.

Esto obligó a que el Código del Trabajo fuera reformado mediante la Ley No. 474 publicada en La Gaceta Diario Oficial del 21 de octubre del 2003, modificación que subsanó tal contradicción, estableciéndose luego en los arts. 130 y 131 del mencionado Código, que:

Artículo 130.- Se considerará adolescente trabajador a los y las comprendidas en edades de 14 a 18 años no cumplidos, que mediante remuneración económica realizan actividades productivas o prestan servicios de orden material, intelectual u otros, de manera permanente o temporal. Artículo 131.- La edad mínima para trabajar mediante remuneración laboral es de 14 años, en consecuencia se prohíbe el trabajo a menores de esa edad.

Esto evidencia claramente que la legislación laboral se adaptó tanto a la ya mencionada Convención de los Derechos del Niño, como a la prohibición dispuesta en el Código de la Niñez y la Adolescencia, de contratar laboralmente a menores de 14 años de edad, existiendo una conformidad de todas las normas que en nuestro país rigen sobre el tema, debiendo mencionarse que inclusive, en la ya citada reforma, se le agregó al Código del Trabajo en su art. 135 la posibilidad de que el Ministerio del Trabajo puede aplicar multas a los empleadores que oscilarán entre cinco a quince salarios mínimos promedios, en caso de violentar toda la normativa especial que protege el trabajo de los y las adolescentes, fortaleciéndose aun más la protección en este sentido.

1.4. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Internacionalmente este derecho se encuentra regulado en el Convenio relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, realizado en 1951 o Convenio N° 100 y Convenio relativo a la no Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, formulado en 1958 o Convenio N° 111.

La naturaleza esencial de este derecho es la de garantizar la igualdad de trato y oportunidades, de tal forma que lleguen a eliminar las formas de discriminación en la práctica.

Este derecho se encuentra asegurado por nuestra Constitución Política en el art. 82 Numeral 1º que establece el derecho a “Salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, sociales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana.”, mismo que luego es desarrollado a partir de los Principios Fundamentales Numerales XI y XIII del Título Preliminar del Código del Trabajo y demás normas de dicho Código.

Podemos decir, que este es un derecho muy difícil de materializarse a favor de sectores que tradicionalmente han sido desprotegidos y se encuentran en situación de desventaja, como es el caso de la mujer.

Así tenemos que la OIT (2016) en un reciente resumen ejecutivo sobre trabajo de las mujeres, ha fijado:

Entre 1995 y 2015, la tasa mundial de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo cayó del 52,4 al 49,6 por ciento. Las cifras correspondientes a los hombres fueron del 79,9 y del 76,1 por ciento, respectivamente. A escala mundial, la probabilidad de que las mujeres participen en el mercado laboral sigue siendo casi 27 puntos porcentuales menor que la de los hombres. En las regiones en las que la brecha de género en la participación era considerablemente diferenciada, esta desigualdad se ha mantenido. En Asia Meridional y Asia Oriental, las disparidades han aumentado más aún. Las tasas más bajas de participación de las mujeres se traducen en menos oportunidades de empleo, con escasa variación a lo largo del tiempo, lo que socava su capacidad para obtener ingresos y su seguridad económica. En 2015, la diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a la tasa de empleo fue 25,5 puntos porcentuales menor en el caso de las mujeres, apenas 0,6 puntos porcentuales por debajo de la

cifra registrada en 1995. Las brechas en el empleo sólo se han colmado ligeramente en Europa Septentrional, Meridional y Occidental, ya que muchas mujeres siguen incorporándose al mercado de trabajo en esa región, pero también como consecuencia de la reducción de las tasas de empleo de los hombres debido a la recesión económica. Además, la crisis financiera mundial condujo a la reducción temporal de las disparidades de género en el empleo en América del Norte. Sin embargo, en general, no se han observado prácticamente cambios (p. 3).

Con ello se evidencia que es indispensable la aplicación de un marco integrado de medidas transformadoras que se guíen por los convenios y recomendaciones de la OIT, que sitúe la eliminación de la discriminación y la consecución de la igualdad de género tanto en el hogar como en el trabajo, como una prioridad. Así mismo, se debe tomar en cuenta que con el fin de lograr una verdadera igualdad de género en el trabajo, es esencial que las sociedades reconozcan que tanto las mujeres como los hombres tienen el derecho y la responsabilidad de trabajar dentro y fuera de casa, o sea que, las tareas domésticas y del hogar, cuando no son remuneradas, también deben valorarse y remunerarse en función del papel primordial que desempeñan tanto el hombre como la mujer para el mantenimiento, la prosperidad y el bienestar de las sociedades, de manera que estas tareas del hogar no sean solamente una carga de la mujer y mucho menos cuando no son compensadas.

Por otro lado, debemos tomar en cuenta que, nuestra legislación protege de la discriminación a la mujer en estado de embarazo, a partir del art. 74 de la Constitución Política, y luego en los arts. 141 y siguientes del Código del Trabajo, disponiendo un fuero especial de maternidad que prohíbe el despido incausado de la trabajadora en estado de gravidez, sujetándolo a la concurrencia de una causa justa a ella imputable y una previa autorización del ente administrativo, con la posibilidad del control judicial si fuera invocado por las partes⁵.

⁵A este sistema de protección debemos agregar que a partir de la entrada en vigencia de la Ley No. 815: Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se estableció una nueva modalidad especial de juicio de tutela de la libertad sindical y otros derechos fundamentales, destinado a proteger al trabajador frente a las violaciones de sus derechos fundamentales laborales, dentro de los cuales se encuentra la discriminación, y siendo el despido de la trabajadora embarazada un típico despido discriminatorio, resulta obvia la sujeción a este procedimiento nuevo, más dinámico y célere, en el que la carga probatoria se revierte al empleador, con la posibilidad de solicitar

Este derecho ha sido tutelado en la jurisprudencia laboral nicaragüense, a partir de la Sentencia No. 69/2012, del uno de marzo del dos mil doce, a las diez y cinco minutos de la mañana, en la cual se estableció:

Este Tribunal Nacional considera que dentro de las protecciones que se han consagrado en el ordenamiento jurídico a favor de la mujer que se encuentra en estado de embarazo, en materia laboral se ha previsto una estabilidad reforzada, de tal forma que dichas personas no sean discriminadas en razón de su estado de gravidez. Así pues, en defensa de los derechos de la mujer embarazada y su hijo, el empleador no puede, durante el periodo de gestación y, posteriormente, en el post natal, dar fin al contrato de trabajo sin que medie una justa causa y la respectiva autorización de la autoridad laboral administrativa, conforme lo dispone el Arto. 144 del Código del Trabajo

2. Derechos Laborales Específicos en nuestra Constitución Política

El Derecho del trabajo nicaragüense nace influenciado por la primera Constitución Mexicana de 1917.

Así tenemos que Sandino Arguello (2012) expuso:

La primera revolución de América que más influyó para un Derecho del Trabajo autónomo, independiente, fue la mexicana. Su artículo 123 de la Constitución de Querétaro anterior al Tratado de Versalles que creó la OIT pasó a ser parte de la Constitución de 1939, mutatis mutandi continuó el artículo de garantías laborales en las siguientes: 1948, 1950, 1974 y en la última de 1987. Pero México no sólo nos influyó en la autonomía constitucional del Derecho Laboral sino también con su primera ley Federal del Trabajo. En los años 40 fue enviado a México el Dr. Roberto Sánchez Vigil prestigiado jurista nicaragüense para empaparse de esa ley federal e influir en la redacción del Código del Trabajo de 1945. El doctor Sánchez Vigil fue después el primer Inspector General del Trabajo (p. 17).

suspensión provisional del acto impugnado, o bien de solicitar la ejecución provisional del fallo en caso de apelación, siendo este además un proceso en el que se ejecuta la sentencia en sus propios términos si se ordenara el reintegro, de manera que no es aplicable el pago de una indemnización equivalente que establece el art. 46 in fine C.T.

Así, con esa influencia de la Constitución Mexicana, el texto constitucional nicaragüense ha elevado a garantías de este orden a los derechos contenidos a partir de los arts. 80 al 88 de dicha Carta Magna, entre los cuales destacamos los contenidos en el art. 82 del texto constitucional:

- 1) Salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, sociales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana.
- 2) Ser remunerado en moneda de curso legal en su centro de trabajo.
- 3) La inembargabilidad del salario mínimo y las prestaciones sociales, excepto para protección de su familia y en los términos que establezca la ley.
- 4) Condiciones de trabajo que les garanticen la integridad física, la salud, la higiene y la disminución de los riesgos profesionales para hacer efectiva la seguridad ocupacional del trabajador.
- 5) Jornada laboral de ocho horas, descanso semanal, vacaciones, remuneración por los días feriados nacionales y salario por décimo tercer mes de conformidad con la ley.
- 6) Estabilidad en el trabajo conforme a la ley e igual oportunidad de ser promovido, sin más limitaciones que los factores de tiempo, servicio, capacidad, eficiencia y responsabilidad.
- 7) Seguridad social para protección integral y medios de subsistencia en casos de invalidez, vejez, riesgos profesionales, enfermedad y maternidad; y a sus familiares en casos de muerte, en la forma y condiciones que determine la ley.

En el mismo orden están reconocidos el derecho a la huelga en el art. 83 constitucional, la protección del trabajo de los menores, en labores que puedan afectar su desarrollo normal o su ciclo de instrucción obligatoria, protegiendo a los niños y adolescentes contra cualquier clase de explotación económica y social, en el art. 84.

También se establece el derecho de los trabajadores a su formación cultural, científica y técnica, mismos que el Estado la facilitará mediante programas especiales, tal como lo dispone el art. 85 del texto constitucional. En el mismo

sentido el art. 86 establece que todo nicaragüense tiene derecho a elegir y ejercer libremente su profesión u oficio y a escoger un lugar de trabajo, sin más requisitos que el título académico y que cumpla una función social. Y finalmente los arts. 87 y 88 de la Constitución Política que establecen el derecho a la plena libertad sindical, a organizarse voluntariamente en sindicatos, la plena autonomía sindical y el fuero sindical, así como el derecho inalienable de los trabajadores para que, en defensa de sus intereses particulares o gremiales, celebren con los empleadores: 1) Contratos individuales. 2) Convenios colectivos, ambos de conformidad con la ley.

Todos los antes mencionados, son los derechos laborales que establece nuestra Constitución Política, mismos que posteriormente desarrolla de forma detallada el Código del Trabajo para los trabajadores en general, así como también lo hacen, para casos específicos, las demás leyes especiales que establecen los distintos regímenes de carrera que se encuentran establecidos en nuestro país: como el del servicio civil y de la carrera administrativa, la carrera administrativa municipal, la carrera sanitaria, carrera postal, entre otras, leyes que tienen como objeto de regulación el establecimiento de procedimientos de ingreso, permanencia y el régimen disciplinario para los servidores públicos inmersos en estos sistemas de carrera.

3. Los Derechos Inespecíficos del Trabajador como persona

El trabajador como persona es sujeto de derechos fundamentales que deben ser respetados tanto en el marco de su vida personal como en lo que se refiere a su desenvolvimiento en el ámbito de las relaciones laborales. Al respecto afirma López (2004), que: “El trabajador como ciudadano es miembro de una comunidad política y como persona es titular de derechos fundamentales” (p. 191).

El trabajador como integrante de una comunidad política y como persona es titular de derechos fundamentales, que deben ser objeto de protección y tutela, tanto en el ámbito de la comunidad política como en el contexto de la relación laboral. Igualmente, se desprende del planteamiento del autor citado que en la

configuración de los derechos de la persona del trabajador, este es reconocido en su condición de ciudadano y en su condición de persona.

Tal reconocimiento implica un aporte fundamental y determinante para su constitucionalización, aspecto que se confirma en el señalamiento que realiza Sastre Ibarreche (2004):

Que los derechos fundamentales del trabajador en cuanto a persona despliegan sus efectos dentro de la relación individual de trabajo se desprende del reconocimiento de la eficacia horizontal –Drittwirkung⁶- y no sólo vertical de los derechos constitucionales, por lo que tales derechos se proyectan y aplican en las relaciones entre particulares y no únicamente frente a los poderes públicos (p. 260).

La constitucionalización de los derechos de la persona del trabajador viene a consolidarse en el reconocimiento de los derechos del trabajador como persona, no sólo en la relación que establece frente a los órganos del poder estatal (eficacia vertical), sino también en la que lleva cabo en el marco de las relaciones en el ámbito laboral (eficacia horizontal), lo que viene a representar un ascenso de los derechos subjetivos del trabajador al marco de la Constitución. Igualmente, y tal como lo afirma Ugarte (2008) “la protección del trabajador como ciudadano y sus derechos fundamentales en la empresa pasan a ser un componente estructural de las relaciones laborales, y como una de las reflexiones culturales del derecho del trabajo de nuestro tiempo” (p. 251).

⁶ Siguiendo a Anzurres (2009), la Teoría Drittwirkung, es producto de la dimensión objetiva de los derechos fundamentales, lo que significa que:

El Estado tiene la obligación ya no sólo de abstenerse en la intromisión de la esfera jurídica de los particulares, sino también de garantizar su efectividad en las relaciones privadas, en tanto que los derechos fundamentales son ahora valores objetivos del ordenamiento jurídico. La forma en que el Estado concretizará este deber de hacer efectivos los derechos fundamentales (como valores objetivos) en las relaciones privadas, será mediante sus órganos. En primer lugar a través del legislador y de manera subsidiaria con la intervención del juez. Así, cuando ocurra la violación de un derecho fundamental en una relación particular, la infracción será imputable al Estado, ya sea en su órgano legislativo o judicial, por no haber dispensado la protección esperada. En otras palabras, lo que propone la Drittwirkung mediata, es que el legislador, con base en el principio de proporcionalidad, regule el alcance de los derechos fundamentales en las relaciones particulares, y en caso de ausencia legislativa, el juez resuelva el caso concreto teniendo en cuenta la influencia de los derechos fundamentales entendidos como valores sobre las normas de derecho privado.

Esto representa un avance de importancia significativa para el desarrollo y evolución de los derechos laborales y especialmente de los derechos relacionados con la persona del trabajador, pues implica el reconocimiento por parte de la doctrina constitucional, de los llamados derechos inespecíficos, que viene a generar un efecto horizontal en las relaciones entre particulares, propias de las relaciones laborales empleador trabajador. Al afianzarse la eficacia vertical y horizontal en la consolidación de los derechos de la persona del trabajador, al incorporar los llamados derechos inespecíficos al ámbito constitucional, se generan las bases para asegurar una sincronía jurídica expresada en el reconocimiento del disfrute de los derechos fundamentales del trabajador tanto como ciudadano y como obrero, operador o empleado dentro de una empresa.

Estos derechos, que se encuentran referidos al trabajador como ciudadano, son los que han permitido al trabajador tener acceso a un trato digno dentro de la empresa como un ciudadano miembro de una sociedad democrática. Este último plano de los derechos del trabajo, que se refiere a los derechos de la persona del trabajador, viene a ser considerada una de las últimas fases en el proceso de constitucionalización del Derecho del Trabajo y la misma ha estado referida a lo que se denomina la ciudadanía laboral y donde se encuentran reconocidos derechos como la libertad de opinión o el derecho a la intimidad, entre otros.

Así tenemos que Palomo (2006) expone al respecto:

Constitucionalización del Derecho del Trabajo. Surge cuando empiezan a considerarse como derechos fundamentales determinados derechos laborales. Cabe señalar que la constitucionalización del Derecho del Trabajo estuvo referida inicialmente sólo a derechos laborales específicos (Siglo XX). Fue el caso, por ejemplo, del derecho a una justa remuneración. Una segunda fase de la constitucionalización del Derecho del Trabajo ha estado referida a los derechos laborales inespecíficos (o ciudadanía laboral), como el derecho a la libertad de opinión o el derecho a la intimidad, que son derechos que el trabajador mantiene dentro de la empresa (pp. 7-8).

La trascendencia de estos derechos relacionados con la persona del trabajador, debe ser objeto de un análisis que aporte elementos de importancia fundamental a la comprensión de los derechos laborales y su constitucionalización, la evolución de la Constitución como un sistema de valores que se hace extensivo a todo el sistema jurídico y la importancia del derecho del trabajo como elemento esencial de la democracia, tal como lo señala la Carta Democrática Interamericana de la Organización de Estados Americanos en adelante OEA (2001) en su art. 10, al expresar que “la democracia se fortalece con el mejoramiento de las condiciones laborales y la calidad de vida de los trabajadores del Hemisferio”.

Al tratar de realizar la ubicación de cuáles son esos derechos relacionados con la persona del trabajador, considerando lo establecido en nuestra Constitución Política y en los convenios internacionales de la OIT, es inequívoco que el trabajador como persona tiene una gama de derechos que le son inherentes y que los lleva consigo a todo tipo de vínculos que sostiene, no siendo la excepción en las relaciones de trabajo, de manera que aun cuando el trabajador adquiere derechos de naturaleza estrictamente laboral, también sostiene a su favor una serie de derechos elementales de los que no se puede despojar.

Respecto a ello establece Colmenares (2010):

El trabajador no solo es titular de derechos en materia laboral, sino que aunque es un sujeto denominado trabajador, no pierde la característica de “humano” y “ciudadano”, esto lo hace titular de los derechos inespecíficos. Respecto a la teoría de los derechos inespecíficos, es claro que estos, por ser derechos humanos, son ejercidos por los trabajadores de manera universal, irrenunciable e indisponible, por ello, cualquier contrato de trabajo que los intente relajar, será considerado como nulo... al ingresar a la fábrica, el trabajador no deja colgados en la reja junto a su gorra, los derechos humanos de que es titular, ni los guarda en el ropero del vestuario, junto a su abrigo, para retomarlos al final de la jornada, por el contrario, el sigue siendo titular de los derechos esenciales a todas las personas, como el derecho a la dignidad, honor, intimidad, libertad de expresión, libre pensamiento, etcétera (pp. 72-73).

Resulta entonces a nuestro juicio, que los Derechos Humanos Fundamentales de la Persona del Trabajador, o Derechos Inespecíficos del trabajador, que para efectos del presente trabajo serán analizados, son: la prohibición de discriminación, la libertad ideológica y religiosa, el derecho a la intimidad (protección a la intimidad y acceso al empleo, intimidad informática del trabajador y tratamiento automatizado de sus datos personales, protección de la intimidad y agresiones de naturaleza sexual y protección de la intimidad y poderes de control del empleador) y las libertades de expresión e información.

3.1 Derecho a la No discriminación

La no discriminación representa un derecho esencial de la persona que se encuentra desarrollado en el ordenamiento jurídico internacional, que lo reconocen como un derecho inherente a la persona, que debe ser objeto de protección por parte de los Estados y representan un aporte para su incorporación al texto constitucional de cada país como derechos fundamentales no sólo frente al Estado, sino también en las relaciones que establece el trabajador con la empresa y el empleador.

En el artículo 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) se establece:

Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

En el mismo sentido, el ya referido instrumento internacional establece en su Art. 7 que: “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual

protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.”.

En términos idénticos a los ya transcritos, se pronuncia la Convención Americana de Derechos Humanos (1969), en sus arts. 1 y 2, a como también lo enuncia el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), en sus arts. 2, pero además dicho instrumento, específicamente sobre la materia laboral dispone en sus arts. 6 y 7 lo siguiente:

Artículo 6: Derecho a trabajar y libre elección de empleo 1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho... Artículo 7: Condiciones de trabajo justas. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativa y satisfactoria que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.

Otro instrumento que regula este tema, es la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW (1979), que en el art. 1 realiza la definición de discriminación contra la mujer cuando señala que ésta representa toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. Además en el art. 2 establece los compromisos de los Estados Partes de adoptar políticas encaminadas a eliminar la discriminación contra la mujer, pronunciándose en términos parecidos la Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y

Erradicar la Violencia Contra la Mujer, Convención de Belem do Para, (1994) en sus arts. 1 al 6 en los que se establecen las protecciones a la mujer frente a la violencia y cuáles son las modalidades de ésta.

Estos instrumentos internacionales también son coincidentes con lo que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha establecido para erradicar la discriminación laboral a través del Convenio N° 111 que en su art. 1 define la discriminación en términos idénticos a los ya mencionados.

Y en el ámbito nacional, en la Constitución Política de la República de Nicaragua (1987) y sus reformas, se encuentra claramente reconocido este derecho, cuando en el artículo 27 establece:

Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección. No habrá discriminación por motivos de nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, sexo, idioma, religión, opinión, origen, posición económica o condición social... El Estado respeta y garantiza los derechos reconocidos en la presente Constitución a todas las personas que se encuentren en su territorio y estén sujetas a su jurisdicción.

Este derecho también se encuentra regido por el art. 48 de la Constitución Política que establece:

Se establece la igualdad incondicional de todos los nicaragüenses en el goce de sus derechos políticos; en el ejercicio de los mismos y en el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades, existe igualdad absoluta entre el hombre y la mujer. Es obligación del Estado eliminar los obstáculos que impidan de hecho la igualdad entre los nicaragüenses y su participación efectiva en la vida política, económica y social del país.

Y finalmente en el mismo sentido, aplicando esta garantía constitucional, nuestro Código del Trabajo (1996) en sus Principios Fundamentales Numerales XI y XIII de su Título Preliminar establece:

La mujer y el hombre son iguales en el acceso al trabajo y la igualdad de trato de conformidad con lo establecido en la Constitución de la República. Se garantiza a los trabajadores salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones de trabajo, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana.

3.2 Libertad Ideológica y Religiosa

El artículo 18 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, establece el derecho que tiene toda persona a gozar de libertad ideológica y religiosa, así como de manifestarla tanto en público como en privado, bien sea por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia.

Igualmente, este derecho se encuentra también establecido en el artículo 18 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en el artículo 1 de la Declaración sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación basadas en la religión o convicción y en el artículo 14, de la Convención sobre los derechos del niño.

Sobre el alcance de este derecho expone Ferreiro (2002):

La libertad religiosa, como la libertad ideológica, goza en nuestro ordenamiento constitucional de la misma protección que se dispensa para el resto de derechos fundamentales. Aunque en el caso de esta libertad, no es ocioso matizar que lo que nuestro ordenamiento jurídico protege no es el fenómeno religioso en sí mismo sino el ejercicio de la libertad respecto a las creencias religiosas o ideológicas. En suma, nuestro sistema normativo protege a los individuos, aislados o en grupo, cuando en el ejercicio de su libertad adoptan una actitud creyente, atea o agnóstica (p. 373).

En virtud de este derecho el empleador tiene que cooperar para acomodar, en la medida de lo posible y sin que ello perjudique la empresa, el ejercicio legítimo de

sus derechos, en particular de los derechos fundamentales que forman parte de él como persona y ciudadano. En el marco de la relación de trabajo se enfatiza la importancia del pleno respeto a los derechos de la persona del trabajador y se le establece al empleador la responsabilidad por que tales derechos se cumplan, sin que por ello se generen perjuicios a la empresa.

En este sentido, los derechos fundamentales de la persona del trabajador y en particular el derecho de libertad ideológica y religiosa actúan como derecho de defensa frente al ejercicio innecesario o ilegítimo del poder de dirección. Se insertan en la esfera de la autonomía privada y pueden actuarse frente al empresario en el marco de la relación laboral.

Sobre ello expone Ulloa (2012):

Como la libertad de religión es un derecho fundamental de todos los ciudadanos, trabajen o no, el hecho que una persona convenga en formar parte de alguna relación laboral no supone la atenuación o abandono de dicho derecho cuando quiera ejercitarlo o disfrutarlo. Sin embargo, este derecho individual no puede cuestionar la esencia de la relación laboral, haciendo prevalecer la voluntad del trabajador sobre las decisiones del empleador basadas en razones objetivas como el cumplimiento de una jornada u horario de trabajo o el seguir determinados patrones de conducta por ejemplo (p. 543).

Por lo tanto, los derechos de libertad representan derechos fundamentales que aun cuando no se encuentran explícitamente presentes en la relación contractual, por su condición universal y el estatuto constitucional alcanzado, representan derechos que limitan el poder del empresario en cuanto a atentar contra la autonomía y esfera personal del trabajador, concretamente en lo que se refiere a su libertad ideológica o religiosa y a su manifestación en forma privada o pública.

3.3 Derecho a la Intimidad

Su reconocimiento está claramente expresado a través de normas, entre las que se encuentran la Declaración Universal de los Derechos del Hombre que en el artículo 12 prescribe la protección ante la ley que tiene toda persona que sea objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. También se debe señalar lo expuesto en la Declaración Americana de los Derechos del Hombre que en su artículo V referido al derecho a la vida privada, establece el derecho que tiene toda persona a la protección legal contra los ataques abusivos a su honra, a su reputación y a su vida privada familiar. Finalmente, es importante referir a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos, también conocida como el Pacto de San José, que en su artículo 11 establece que “nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación”.

En lo que se refiere a la normativa internacional con relación al derecho a la intimidad en la persona del trabajador, es pertinente considerar lo que se encuentra establecido por la OIT en el artículo 6 del Convenio N° 181 del año 1997, donde se establece que el tratamiento de los datos personales de los trabajadores por las agencias de empleo privadas debe efectuarse en condiciones que protejan los datos de las personas con arreglo al respeto de la vida privada de los trabajadores de conformidad con el régimen jurídico del Estado respectivo; limitándose por tanto, a las cuestiones relativas a calificaciones y experiencia profesional del trabajador respectivo así como también cualquier otra información directamente pertinente.

El derecho a la intimidad como derecho fundamental referido a la persona del trabajador representa otro de los derechos donde se expresa la eficacia vertical y horizontal en los derechos fundamentales en materia laboral. Sus raíces se encuentran en el derecho que tiene toda persona al respeto y a la libertad, presente en todo tipo de convivencia y de relaciones humanas; es, por tanto un derecho de la personalidad.

Respecto a la posible confusión de la intimidad con la privacidad, tema que considero necesario acotar, tenemos que Álvarez (1997):

Ante todo, no la confundamos con la privacidad. Esta no supone privar a los demás de cualquier forma de participación en mi actividad o cualidades. Lo íntimo, por el contrario, si supone tal completa privación. Por ejemplo, del hecho de hacer el amor, en soledad, participan solo los amantes, por lo que es un acto íntimo. En cambio, en una merienda en mi terraza, aunque los vecinos no meriendan, si pueden vernos y oírnos... Con lo que la diferencia entre lo privado y lo íntimo, radica en el grado de privacidad... La intimidad supone mayor privacidad; lo privado, en cambio, no excluye, a los demás por completo, de la participación y disfrute en la actividad privada (p. 101).

Y tanta es la trascendencia que este derecho adquiere en la relación laboral, que la subordinación del trabajador respecto del empleador no faculta a este a transgredir este derecho aun cuando se trate de aparentes causas justas de despido o conductas probablemente transgresoras del trabajador. Al respecto Domínguez (2008) esgrime:

Una empresa había detectado que un directivo había accedido a páginas pornográficas, por lo que procedió a su despido disciplinario. El despido fue declarado improcedente por el TSJ de Galicia al considerar que la prueba se había obtenido mediante un registro que no cumplía las exigencias y requisitos del artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores: “(...) sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible” (p. 30).

Por consiguiente, considero que como un derecho fundamental referido a la personalidad, al respeto y a la libertad, el derecho a la intimidad se hace igualmente presente en el marco de las relaciones que establece el trabajador dentro su

ambiente laboral, abarcando los siguientes aspectos: Protección a la intimidad y acceso al empleo; intimidad informática del trabajador y tratamiento automatizado de sus datos personales; protección de la intimidad y agresiones de naturaleza sexual y protección de la intimidad y poderes de control del empleador. En su reconocimiento y aplicación se constituye, al igual que la libertad, en una protección a la personalidad del trabajador como parte de un contexto social y, a la vez, límite al poder de la dirección empresarial. Por lo tanto, su prevalencia es un hecho indiscutible, que no puede ser desconocido, ni siquiera atenuado en un entorno tan específico como lo es el laboral.

Respecto a este tema apunta Cardona (2006):

Para el legislador español gozan de esta especial protección los siguientes datos: 1) datos sobre la ideología, religión o creencias (art. 7.1); 2) datos relativos al origen racial, la salud y la vida sexual (art. 7.3); y, por último, 3) datos personales referentes a infracciones penales o administrativas (art. 7.5). Para todos ellos, datos de carácter personal se establece la prohibición de crear ficheros con la única finalidad de almacenarlos (art. 7.4). Esta especial protección surge del hecho de que se trata de datos que en función de su propia naturaleza contienen información de cuyo uso incontrolado pueden derivarse consecuencias especialmente negativas para los derechos de la persona a la que se refieren; consecuencias perjudiciales que derivan no tanto del contenido de los datos en sí mismo considerado como del ámbito o contexto en el que se utilicen. Si esto es así con carácter general, este riesgo se reconoce mucho más fácilmente en la relación laboral la cual, por definición, sitúa a sus protagonistas, empresario y trabajador, en una posición jurídica desigual, en la que el trabajador tiene que soportar el condicionamiento estructural y permanente respecto a gran parte de sus derechos fundamentales (pp. 116 – 117).

Por otro lado, sobre este tema considero de interés apuntar, que el nuevo Código Procesal Civil de Nicaragua que entrará en vigencia a partir del mes de abril del año 2017, establece un procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales a

partir del art. 471 de dicho cuerpo normativo, estableciendo como objeto de este tipo de especialidades el Arto. 472 CPCN lo siguiente:

Objeto tutela de derecho. A través del proceso ordinario se conocerán las pretensiones en las que la parte exija la tutela de los derechos fundamentales y los relativos a la honra y la reputación, relacionados con el respeto a la dignidad de la persona humana, su vida privada y la de su familia, su honra y reputación establecidos en la Constitución Política, con las especialidades previstas en los artículos siguientes.⁷

De forma tal que cuando se trate de violaciones al derecho a la intimidad y al honor de la persona, puede reclamarse judicialmente a través de un proceso civil.

No obstante, como ya se ha aseverado en un tema anterior, la Ley No. 815: Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social dispone a partir del art. 105 y siguientes, un procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales, entendiéndose por estos los que están comprendidos en los ocho convenios fundamentales de la OIT, temas dentro de los cuales no se encuentra el derecho a la intimidad, por lo que vale la pena aclarar, que en aquellos casos en que el empleador transgreda al trabajador este derecho a la intimidad, no puede invocarse su protección en base a este procedimiento especial de la Ley No. 815, pero si en la misma vía laboral a través del proceso ordinario, al suceder esto dentro del entorno de la relación de trabajo, lo que no ocurrirá cuando se trate de una situación extra laboral, es decir, ocurrida entre el empleador y el trabajador, pero fuera del entorno del vínculo de trabajo.

Por consiguiente, considero que no será aplicable el proceso de tutela de derechos fundamentales establecido en el nuevo Código Procesal Civil Nicaragüense, salvo cuando se trate de asuntos que ocurran absolutamente fuera de la esfera de la

⁷ El nuevo Código Procesal Civil de la República de Nicaragua fue establecido a través de la Ley No. 902, publicada en La Gaceta Diario Oficial No. 191 del diez de octubre del dos mil quince. En cuanto a la tutela de los derechos fundamentales el referido Código establece que se tramitarán por el juicio ordinario, pero con las especialidades contenidas en los arts. 471 al 477 de dicho cuerpo de ley. *La vacatio legis para la entrada en vigencia de este Código fue ampliada mediante Ley No. 933: Ley de Reforma la Ley No. 902: Código Procesal Civil de la República de Nicaragua, aprobada el 24 de Agosto de 2016.*

prestación del servicio laboral, es decir, fuera del contexto de la relación de trabajo, caso en el que si se tendrá que ventilar el asunto como entre cualquier vínculo particular.

3.4 Libertad de Expresión e Información

El Derecho a la libertad de expresión se encuentra consagrado en la normativa internacional, donde se aprecia, en primer lugar, la Declaración Universal de los Derechos Humanos que en su artículo 19 establece el derecho que tiene todo individuo a la libertad de opinión y expresión, incluyendo el no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones y el de difundirlas a través de cualquier medio, sin limitación de fronteras. En la Convención Americana sobre Derechos Humanos, específicamente en el artículo 13, se reafirma el derecho a la libertad de buscar, recibir y difundir información e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito, o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección. Se desprende de los instrumentos antes señalados que el derecho a la libertad de expresión e información de la persona del trabajador como derecho fundamental, reivindica la noción del trabajador como persona y sujeto de derechos fundamentales, que deben ser respetados tanto en el marco de su vida personal como en lo que se refiere a su desenvolvimiento en el ámbito de las relaciones laborales y ser objeto de protección y tutela, el ámbito de la comunidad política y en la relación laboral.

Como podemos ver en conclusión, existe una gama de derechos de los trabajadores, mismos que el empleador está obligado a respetar y el Estado a garantizar, pero también es válido aclarar que existen obligaciones recíprocas, de manera que el trabajador no solamente tiene obligaciones sino también derechos, y así mismo el empleador, tiene a su cargo obligaciones y también derechos respecto al trabajador en la relación laboral, a como lo ilustra Lastra (2001):

El trabajador vinculado jurídicamente a un patrón asume el compromiso de desempeñar con eficiencia y esmero, mediante una ejecución de buena fe, lo concerniente a su actividad, la buena fe impone al trabajador la

obligación de abstenerse de todo acto que pueda perjudicar al empleador, de igual manera el patrón también queda limitado para realizar conductas deshonestas que perjudiquen al trabajador (p. 189).

4. De la renuncia de derechos laborales

4.1 Reglas Generales

Desde un punto de vista general, considero que la renuncia es un negocio jurídico unilateral que determina el abandono irrevocable de un derecho, dentro de los límites establecidos por el ordenamiento jurídico.

En nuestro sistema legal se regula la renuncia como figura jurídica en el Título Preliminar Numeral XII del Código Civil en que se establece:

Las leyes que interesan al orden público y a las buenas costumbres, no podrán eludirse ni modificarse por convenciones de los particulares; pero podrán renunciarse los derechos conferidos por las leyes, con tal que sólo miren al interés individual del renunciante y que no esté prohibida su renuncia.

En el mismo sentido los arts. 2005 inco. 3º y 2117 y ss. C establecen la renuncia como una forma de extinguir obligaciones, evidenciándose que en la esfera del derecho privado, los derechos son perfectamente renunciables y los sujetos tienen la plena capacidad de disponer de sus bienes y derechos a través de la renuncia de los mismos.

A contrario *sensu*, específicamente (texto todo suprimido)

Para establecer una definición de renuncia tenemos que Gandía (2013) ha expuesto que “la renuncia suele definirse, comúnmente, como una declaración de voluntad por la que una persona abdica de la titularidad de un derecho subjetivo apartándolo de su patrimonio” (p. 281).

Sobre la renuncia de derechos laborales, en el derecho del trabajo nicaragüense, el Numeral IV del Título Preliminar del Código del Trabajo nicaragüense concordado por Malespín (2011) establece: “Los derechos reconocidos en este Código son irrenunciables.”, disposición que luego es refrendada por el art. 29 del mismo cuerpo normativo, que reza: “Se prohíbe estipular en el contrato que no se pagarán prestaciones sociales. El derecho a las prestaciones sociales es irrenunciable.”

No obstante, un tema de esencial trascendencia a tratar aquí, lo reviste la protección constitucional a esta garantía de irrenunciabilidad, puesto que, nuestra Carta Magna no dispone normas específicas que establezcan el carácter irrenunciable de los derechos y prestaciones laborales, salvo la inembargabilidad del salario y de las prestaciones sociales, pero llama mucho la atención que una situación tan trascendente sobre la cual gira gran parte de la aplicación del derecho del trabajo y principalmente de las normas protectoras de la clase trabajadora, como es la irrenunciabilidad de los derechos y prestaciones laborales, no se encuentra elevada a garantía constitucional, haciéndose necesario pues, que en una próxima reforma constitucional esto sea tomado en cuenta, siendo responsabilidad de las centrales sindicales de nuestro país, velar porque sea considerado este derecho, con una relevancia tal que amerite ser incluido en el texto constitucional, para dotar de una mayor protección a los trabajadores.

Aclarado lo anterior, considero que el derecho del trabajo está regido por principios propios dentro de los cuales, por su propia naturaleza protectora de la clase trabajadora, destaca el principio de irrenunciabilidad, según el cual, el trabajador se encuentra imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos y garantías que le otorga la legislación laboral, de manera tal que toda renuncia de derechos que haga el trabajador, de los que son contemplados por las normas de orden público, se encuentra viciada de nulidad absoluta. Así, un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento; o si la jornada de trabajo diaria máxima es de 8 horas, un trabajador no puede pedirle a su empleador que le deje trabajar ordinariamente durante un lapso de tiempo mayor.

Señala Orsini (2010) sobre este principio:

Este principio impone que el trabajador no puede renunciar o disponer en su propio perjuicio a los derechos y créditos que se derivan del contrato de trabajo. Tomando nota de la situación de inferioridad y debilidad contractual en la que se encuentra el trabajador, el principio restringe la autonomía de la voluntad y la libertad contractual del derecho civil clásico para garantizar -estableciendo un verdadero orden público laboral imperativo e inderogable- la modesta propiedad alimentaria de los trabajadores. En consecuencia, por imperio del principio de irrenunciabilidad, ni aun con el concurso de su propia voluntad puede éstos aceptar modificaciones in pejus de los derechos que han adquirido (p. 502).

El fundamento y razón de ser de la irrenunciabilidad, estriba precisamente en las normas propias del derecho laboral, y específicamente en la subordinación del trabajador respecto del empleador, estimando que en tales circunstancias la renuncia puede no ser un acto libre, presumiéndose que el trabajador que renuncia a los beneficios legales actúa por falta de libertad, forzado a ello por la situación preeminente que ocupa el empleador en la relación laboral, por lo que indudablemente, a mi juicio, la renuncia es un negocio jurídico que en materia de derecho del trabajo es considerado por la ley con singular prevención, pues, frente al principio de que puede renunciarse cualquier derecho, salvo excepciones, se acoge el principio de que ningún derecho laboral establecido en la ley puede ser renunciado.

El laboralista nicaragüense Alemán (2004) ha planteado sobre la irrenunciabilidad que:

Es un beneficio de los hombres y mujeres que viven de la prestación de su fuerza de trabajo. Carece de efectos jurídicos la renuncia que haga el trabajador a percibir su salario, a gozar de vacaciones, a obtener un pago especial por el tiempo extraordinario trabajado, a recibir indemnización

por riesgos de trabajo, etc. La irrenunciabilidad se desprende de la naturaleza de orden público de los beneficios y garantías, de carácter de mínimos, otorgados a los trabajadores. (pp. 25 – 26).

Este carácter irrenunciable deviene de la naturaleza misma del Derecho del Trabajo, de su razón de ser, protectora de los sujetos más débiles como son los trabajadores. Así Pla Rodríguez (1978) coloca como el principal de los principios del Derecho del trabajo el principio protector, cuyo fundamento responde al propósito de nivelar desigualdades, y citando a Radbruch refiere: “La idea central en que el derecho social se inspira no es la idea de la igualdad entre las personas, sino de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen” (p. 25).

En las relaciones laborales son evidentes las desigualdades, el desequilibrio, la posición preeminente del empleador frente al trabajador, manifestándose una desigualdad jurídica y económica que separa a las partes en un vínculo laboral, siendo el empleador la parte fuerte y el trabajador la parte débil. Así nace pues el derecho del trabajo como un conjunto de normas cuyo objetivo es procurar eliminar o, al menos, atenuar o disminuir el desequilibrio creando nuevas desigualdades de signo inverso, en las que el trabajador tenga posibilidades de colocarse en una situación de equiparación frente al empleador.

Respecto al tema de la irrenunciabilidad, Lastra (2001) ha fijado:

La irrenunciabilidad debe entenderse como “la no posibilidad de privar voluntariamente los derechos concedidos por la legislación laboral”. Este principio no se restringe solo por la celebración de los contratos individuales de trabajo, sino que también es aplicable a la negociación profesional y al contrato colectivo. El carácter imperativo y el hecho de integrar un sistema normativo de orden público, hacen que el derecho del trabajo sea irrenunciable. El principio de irrenunciabilidad pretende evitar, en detrimento de los trabajadores, algunas de sus ya precarias condiciones materiales (p. 193).

La limitación comprende la totalidad de beneficios concedidos por las leyes, está referida a los derechos que el trabajador no puede renunciar individual y válidamente porque son nacidos de normas de derecho necesario absoluto, salvo aquellos que, originados por éstas, se sitúan por encima de los mínimos imperativamente garantizados, por lo que, la irrenunciabilidad supone la existencia de una esfera de derechos indisponibles, de los cuales ninguno puede ser renunciado válidamente.

Por ello el jurista colombiano Barona (2010) señala:

Así mismo, la irrenunciabilidad es de la esencia del derecho del trabajo, en cuanto: La legislación laboral tiene su origen (...) y pretende –por medio de la protección del trabajador– evitar que la igualdad formal se convierta en una justificación de la desigualdad real existente (...), el reconocimiento de la desigualdad de las condiciones reales (...), la excepción al principio del derecho romano de igualdad contractual en beneficio de la protección especial de los intereses de los trabajadores.

Consecuentemente, en materia laboral, si bien es cierto las partes pueden actuar con su autonomía de voluntad, pero esta se encuentra severamente limitada por el contenido de lo establecido en las normas jurídico laborales, es decir, trabajador y empleador pueden fijar voluntariamente las condiciones de trabajo, pero siempre respetando los mínimos o máximos que define el orden jurídico positivo que rige en el sector de que se trate, no teniendo libertad entera las partes para fijar condiciones que restrinjan o infrinjan esos límites establecidos en la ley, y sí teniendo libertad plena los contratantes para establecer cuanto acuerdo sea posible, a partir de esos límites legales en adelante.

Esto significa que los trabajadores no pueden renunciar a esos mínimos o máximos que a su favor establecen las disposiciones legales que rigen la materia, indistintamente al orden jerárquico de las mismas.

4.2 Comprensión material de la irrenunciabilidad

Hemos establecido ya la imposibilidad legal de la renuncia de parte de los trabajadores a sus derechos que les concede taxativamente la ley laboral. Conviene sí, precisar, cuáles son las materias que comprende este impedimento de disponer de sus derechos para el trabajador, es decir, es necesario determinar los derechos en defensa de los cuales se establecen los mecanismos jurídicos tendentes a neutralizar los eventuales efectos de la voluntad de renunciar.

Así tenemos que no debe caber la más mínima duda de que las tres categorías de derechos que hemos fijado en este artículo, los derechos fundamentales, los derechos específicos regulados en la Constitución Política Nicaragüense, y los derechos inespecíficos del trabajador, tienen todos el carácter de irrenunciables, dado que todos estos se encuentran dispuestos por una serie de normas taxativas contenidas en Convenios Internacionales, la Constitución Política y leyes internas del país.

Considero que el Principio Fundamental contenido en el Numeral IV del Código del Trabajo de nuestro país resulta bien claro al definir que son irrenunciables los derechos contenidos en el aludido Código. Es decir, del enunciado del referido principio se desprende claramente que la protección concedida por la ley a los trabajadores es para preservarles sus garantías mínimas contenidas en la legislación taxativa.

Al respecto tenemos que Cruz Villalón (2014) ha fijado con meridiana claridad:

En el ámbito laboral se encuentra prohibida por completo la renuncia de derechos, entendida como el abandono de un derecho y consiguiente extinción del mismo de forma gratuita, es decir, sin contraprestación alguna, con independencia de la forma en que se produzca; pero no solamente esto, pues también se encuentra prohibida aquella disposición de derecho que suponga una enajenación de derechos, por medio del cual se excluye la aplicación de un derecho subjetivo o facultad jurídica

reconocida legalmente a cambio de cualquier otra contraprestación que se considere más favorable para las partes; por ejemplo, se entiende como nulo el pacto contractual por medio del cual el trabajador se compromete a no disfrutar de sus vacaciones anuales a cambio de una retribución económica mucho más elevada. Por el contrario, se estima que sí es válida la transacción siempre y cuando quede garantizada la plena libertad de asumirla por parte del trabajador, entendiendo por transacción la efectuada entre las partes sobre derechos y obligaciones que son controvertidos o de dudoso reconocimiento en sede judicial; es típico al efecto la firma del documento de finiquito a la conclusión de una relación laboral, por medio del cual el trabajador reconoce haber recibido en ese instante determinadas cantidades económicas, afirmando que con ello quedan saldadas cuantas deudas puedan tener pendientes las partes a resultas de este contrato de trabajo. En cuanto al ámbito temporal de la prohibición, la misma abarca tanto a los derechos ya adquiridos como derechos perfectos como pro futuro respecto de los que se encuentren en trance de adquisición. Respecto del ámbito material de la indisponibilidad, ésta abarca a los derechos reconocidos por las disposiciones legales de derecho necesario, así como por las cláusulas indisponibles de los convenios colectivos, si bien se presumen salvo declaración explícita de contrario que la generalidad de unas y otras normas gozan de ese carácter imperativo e indisponible (pp. 98 – 99).

De lo anterior se desprende que el trabajador puede disponer de aquellos derechos que están colocados por encima de los límites establecidos por las normas jurídicas, siendo lícito adoptar acuerdos con los empleadores, siempre que no menoscabe esas garantías mínimas dispuestas a su favor por la ley.

4.3 Aspectos subjetivos de la renuncia

Indistintamente al hecho de que la renuncia supone la imposibilidad de adoptar acuerdos en los que se menoscaben las garantías mínimas establecidas a favor del trabajador por las normas taxativas vigentes, nos enfrentamos al supuesto en el que, aun cuando el trabajador tiene conocimiento de la transgresión a su derecho y de la

violación del principio de irrenunciabilidad cometido en su contra y estando plenamente consciente de que le asiste el derecho de tutela, no acude ante las autoridades administrativas o judiciales a reclamar por el cumplimiento de sus más elementales prestaciones laborales. Así por ejemplo: El trabajador que pactó devengar un salario abiertamente inferior al mínimo legal y estando en pleno conocimiento de ello, labora ininterrumpidamente por tres años, poniendo fin luego a la relación laboral pero sin reclamar el pago de lo que el empleador es en deberle en concepto de complemento de salario mínimo, ni reclama lo correspondiente a las prestaciones sociales, dejando transcurrir el plazo de la prescripción legalmente fijado.

Sobre supuestos como este, Díez – Picazo (2001) afirma:

En definitiva, los derechos fundamentales son derechos subjetivos y éstos se caracterizan por dejar a su titular la facultad de hacer valer, cuando lo estime oportuno, la protección de los intereses protegidos por aquéllos. Este último, precisamente, parece que debe ser el criterio general en materia de renuncia a actos de ejercicio de los derechos fundamentales: es a las personas, actuando de manera consciente y libre, a quienes debe corresponder la decisión de cuándo ejercer sus derechos fundamentales. No obstante, esta afirmación necesita de algunas matizaciones ulteriores (p. 135).

Por lo tanto, aun consentida la renuncia a los derechos del trabajador, corresponde a éste denunciar su violación ante las autoridades laborales competentes, para que estas, con la tramitación del procedimiento correspondiente, con audiencia al empleador, puedan lograr el ordeno de la restitución del derecho violentado, salvo cuando se trate de la función ejercida por los inspectores del trabajo, quienes sí pueden acudir a los centros de trabajo, oficiosamente en base a la Ley General de Inspección del Trabajo⁸, emitiendo medidas correctivas para que los empleadores se ajusten al cumplimiento de las normas laborales.

⁸Ley No. 664: Ley General de Inspección del Trabajo, Publicada en La Gaceta N° 180 del 19 de Septiembre de 2008, misma que rige las funciones de los Inspectores del Trabajo y de la función

También respecto a esto se refiere Arciniega (2004) cuando dice:

En materia laboral no bastará con el consentimiento del trabajador para realizar una labor en las condiciones que ahí se estipulen, porque a nadie puede obligársele a cumplir con un contrato en que se estipulen cuestiones contrarias a la ley. El derecho laboral protege esencialmente al trabajador, por lo que los derechos consignados en las leyes a favor del trabajador resultan irrenunciables siendo por ello un derecho imperativo. Es decir, el Estado está obligado a cumplir y a hacer cumplir a los particulares los derechos mínimos de los trabajadores, los que no pueden ni deben de ser quebrantados por los patrones, por lo que aunque se pactase algo en contra de éstos, se insiste que se tendría por no puesta la cláusula respectiva o simplemente, no tendría valor o carecería de fuerza legal, pues los trabajadores en estos casos carecen de la legitimación activa para pactar la renuncia de un derecho del trabajo (pp.90 -91).

4.4 Renuncia y disponibilidad de derechos laborales

En líneas generales, podemos diferenciar la renuncia de la disponibilidad de derechos, en la que aquella tiene como finalidad última la de impedir que el derecho nazca. Por ejemplo: si en el contrato de trabajo se pacta que no se generará derecho a prestaciones sociales, se pretende que el trabajador jamás llegue a considerar que ha percibido este derecho, pues no se ha originado a su favor. En cambio la disponibilidad es aquella que se permite al trabajador una vez que ya los derechos laborales forman parte de su patrimonio, de manera tal, que puede disponer de estos y darles el destino que desee. Verbigracia: si el empleador paga al trabajador su liquidación de prestaciones laborales, y al momento del pago o en momento posterior el trabajador dispositivamente procede a cancelar una deuda que tenía con el empleador, no estamos hablando de que se produzca una renuncia de derechos, sino una disponibilidad del trabajador.

inspectiva que por excelencia realiza el Ministerio del Trabajo, con un propósito educativo, preventivo y correctivo de violaciones a la legislación laboral.

Al respecto, citando jurisprudencia española, ha fijado Prados (1980) respecto a un primer momento interpretativo, lo que sigue:

Así, se declara que «... si bien es cierto que, en principio, el trabajador no podrá renunciar a los derechos que le sean reconocidos en las normas laborales y será nulo todo acto que los ignore o limite, sin embargo, el Tribunal Supremo, en sentencia de 3 de octubre de 1961 (Aranzadi 3090), tiene declarado que no es lo mismo la renuncia a priori de derechos en potencia, cosa prohibida como contraria al orden social, que la renuncia a los ya consumados que son perfectamente renunciables, expresa o tácitamente, como integrados que ya están en el patrimonio privado y por ello a la libre "disposición" de su titular...» (STCT 4 julio 1978, A/4282), sin que, por tanto, sea nula «... la novación o transacción, ya que el trabajador no renunció a futuros derechos, sino que transigió los que ya estaban en su patrimonio, si bien no reconocidos judicialmente... (p. 65).

De lo anterior se desprende pues, que los actos de disposición y de renuncia son figuras independientes, puesto que los primeros implican que los derechos percibidos en virtud de la relación laboral son integrados en el patrimonio del trabajador y por tanto no se han renunciado, siendo indiferente que luego éste decida darles el destino que le conviene, en cambio la renuncia se materializa aun cuando el derecho ni siquiera se ha originado, siendo más bien su propósito impedir que ese derecho llegue a constituirse, por lo que es ahí donde entra en juego el principio de irrenunciabilidad y hace prevalecer las normas legales por encima de cualquier acuerdo violatorio de los derechos del trabajador.

Respecto a este mismo tema, con gran acierto se ha referido Montoya Melgar (2015) cuando plantea:

Conviene advertir la separación existente entre la renuncia de derechos — única vía de disposición de derechos que se prohíbe al trabajador bajo pena de nulidad— y otras actuaciones con las que guarda semejanza real o aparente. Así, la dejación o no ejercicio del derecho no puede ser

razonablemente prohibida o impedida por el legislador, pues ello equivaldría a forzar al trabajador a actuar su derecho. Las transacciones y conciliaciones no tienen, de suyo, por qué encubrir renunciaciones, en la medida en que constituyen compromisos o acuerdos mediante los cuales las partes realizan cesiones recíprocas. Por añadidura, mientras que la renuncia estricta «supone simplemente privarse de un derecho cierto», figuras como la transacción o la conciliación significan «trocar un derecho litigioso o dudoso por un beneficio concreto y cierto (p. 228).

Resulta claro pues, que aun cuando la legislación española no habla de irrenunciabilidad sino de indisponibilidad de derechos, es inequívoco que ésta prohíbe taxativamente las renunciaciones en sentido propio, sea que estas se produzcan antes o después del nacimiento del derecho correspondiente, como suele ocurrir en las renunciaciones anticipadas al disfrute de las vacaciones, o en la renuncia a la percepción de una retribución ya anteriormente devengada. Pero, eso no significa que las conciliaciones entre las partes no estén permitidas, sino al contrario a través de estas se logran dilucidar los conflictos laborales, pero siempre cuidando de que no encubran puras y simples renunciaciones.

5. La irrenunciabilidad en la jurisprudencia nicaragüense

5.1 Breve reseña sobre la jurisprudencia laboral en Nicaragua

Antes de 1945 los conflictos laborales se resolvían sobre la base del Código Civil, entendiéndose el Trabajo como una locación de servicios, de tal manera que no existieron normas laborales propiamente dichas, ni mucho menos jurisprudencia laboral.

Con posterioridad, a través del Decreto 336/1945, del 12 de enero de 1945, se promulga el primer Código del Trabajo en la historia de Nicaragua, estableciéndose normas laborales y autoridades del trabajo, fijándose entre otras garantías el recurso de apelación laboral, y disponiéndose en el art. 212 de dicho Decreto, que “habrá un Tribunal Superior del Trabajo, con asiento en la capital de la República,

integrado por un Juez Superior del Trabajo, quien lo presidirá en calidad de representante del Estado, y por un representante de los trabajadores y otro de los patrones”.

Luego, se constitucionaliza la existencia del Tribunal Superior del Trabajo, y en los arts. 212 a 216 de la Constitución Política de 1950, se aumenta el número de magistrados a cinco, tres electos por el Congreso Nacional en Cámaras Unidas y dos nombrados por la Corte Suprema de Justicia, todos con sus respectivos suplentes.

Desde su creación, el Tribunal Superior del Trabajo funcionó como el órgano jurisdiccional encargado de administrar justicia en materia laboral, para decidir en segunda instancia los recursos de apelación que se interpusieran contra sentencias de primera instancia, creando jurisprudencia en todo este periodo.

Sin embargo, por Decreto No. 1153 de la Junta de Gobierno, publicado en la Gaceta No. 294 del 16 de Diciembre de 1982, en su art. 6 suprime el Tribunal Superior del Trabajo, trasladando todas las funciones y atribuciones del mismo a los Tribunales de Apelaciones de la Jurisdicción territorial correspondiente. Y es a partir de ahí que se inicia una etapa en la que no podemos hablar de la existencia de verdadera jurisprudencia en nuestro país, dado que un mismo tema era tratado de distintas maneras y con distintas interpretaciones, al existir nueve Salas de lo Civil que conocían la materia laboral por ministerio de ley.

Es hasta el 24 de Marzo del año 2011 que a través de la Ley No. 755 publicada en La Gaceta Diario Oficial No. 57⁹, que se reforma y adiciona la Ley Orgánica del Poder Judicial (Ley No. 260), en la cual se ordena que:

⁹El Considerando III de esta Ley No. 755 hace referencia a la necesidad de criterios jurisprudenciales únicos al establecer: “... **III**

Que en ese contexto, el estado actual de dispersión de las tendencias jurisprudenciales laborales motivado por la falta de un órgano superior unificador de todos los criterios de los Tribunales de Apelaciones en materia laboral, representa un severo obstáculo para la garantía y seguridad jurídica del respeto a los derechos laborales de los trabajadores y para los mismos empleadores, sean nacionales o extranjeros...”

La Sala Laboral del Tribunal de Apelaciones de la Circunscripción de Managua, se transforma en Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones con jurisdicción y competencia a nivel nacional. Será un órgano del Poder Judicial, independiente y resolutorio que funcionará como instancia de apelaciones para la materia que señala el artículo 275 de la Ley No. 185, Código del Trabajo y el artículo 49 de la Ley No. 260, Ley Orgánica del Poder Judicial, sustituyendo en lo pertinente a los tribunales de apelaciones señalados en los artículos 270 y 271 ambos de la Ley No. 185, Código del Trabajo.¹⁰

Es a partir de la creación de este Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, que se inicia una nueva etapa, creándose verdadera jurisprudencia laboral, al existir un solo Tribunal de cierre, que resuelve todas las apelaciones en Nicaragua, desapareciendo las contradicciones de criterio entre una Sala de Apelaciones y otra, sobre el mismo tema.

Tal situación viene a reforzarse luego, con la promulgación del nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social a través de la Ley No. 815 publicada en La Gaceta Diario oficial No. 229 del 29 de Noviembre del 2012, vigente seis meses después de su publicación, misma que estableció en su art. 3 inciso b) como fuente de derecho procesal del trabajo a la jurisprudencia del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, no quedando pues la menor duda, de que actualmente las sentencias de dicho Tribunal constituyen jurisprudencia, dado que los asuntos laborales son conocidos en segunda y última instancia por dicho órgano, no existiendo otro recurso adicional, gozando las sentencias dictadas por el mencionado Tribunal, de firmeza y carácter de cosa juzgada.¹¹

10 La Sala de lo Laboral del Tribunal de Apelaciones de Managua, fue la única Sala Especializada que conocía las apelaciones en materia laboral en el Departamento de Managua. En el resto del país no hubieron Salas especializadas sino que conocían de la materia laboral, las Salas de lo Civil de los Tribunales de Apelación de las distintas circunscripciones.

11 También la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia conoce de la materia laboral y establece jurisprudencia, cuando resuelve los recursos de amparo administrativo que se interponen contra los actos, resoluciones o disposiciones del Ministerio del Trabajo. De igual forma, excepcionalmente se admiten recursos de amparo contra sentencias de Juzgados del Trabajo y del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, cuando se considere que resolvieron en asuntos que no son de su competencia, conforme al art. 55 numeral 1° de la Ley de Amparo vigente.

5.2 Criterios de Salas Regionales sobre Irrenunciabilidad

Teniendo en claro que a partir de 1982 en que se suprime el Tribunal Superior del Trabajo, se inició una etapa de dispersión de criterios jurisprudenciales, no obstante, pueden destacarse importantes sentencias dictadas en este periodo en las que se destacan criterios sustanciales sobre el tema objeto de estudio.

Así tenemos que Martínez Ordoñez & Castellón Torrez (2002) refieren que la Sala de lo Civil y lo Laboral del Tribunal de Apelaciones de la Circunscripción de Occidente, en Sentencia No. 97 del 21 de Agosto de 1998 a las 10:45 am, estableció al respecto:

La recurrente expresa que le agravia la parte resolutive en la parte que dice “Cantidad que deberá de pagársele una vez que la actora entregue las cuentas del desempeño de su cargo”, por cuanto los derechos laborales son irrenunciables e incondicionales, basta con demostrar la pretensión para mandar a cumplirlos sin condición. En cuanto a este agravio es consideración de la Sala, que en efecto, a la recurrente le acoge la razón y la ley. Nuestra Constitución Política en el Capítulo V, artículo 82 ordinal 3ro dispone: “Los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo que les aseguren en especial: 3ro.,) La inembargabilidad del salario mínimo y las prestaciones sociales, excepto para protección de su familia y en los términos que establezca la ley”. Así mismo en los principios fundamentales de nuestro Código del Trabajo, ordinal IV dispone: “Los derechos reconocidos en este código son irrenunciables”. Y, en el VII “El ordenamiento jurídico laboral protege, tutela y mejora las condiciones de los trabajadores”. De la misma manera las normativas del Código del Trabajo, privilegia y protege el salario y prestaciones sociales, al prescribir el Arto. 89 C.T. que “El salario, el pago de vacaciones no gozadas, el décimo-tercer mes y las indemnizaciones, por riesgo o accidente de trabajo, gozan de los siguientes privilegios: a) Son preferenciales a cualquier otro crédito, excepto los alimentos de familiares del trabajador declarados jurídicamente”. Más aún el Arto. 29 del mismo cuerpo legislativo dispone “El derecho a las prestaciones sociales es

irrenunciable”. En las normas precitadas se expresa claramente el carácter tuitivo del derecho del Trabajo, de donde nace el principio “In dubio Pro Operario”, como el deseo de amparar al débil. En el presente caso la Juez no se está apegando a los principios fundamentales, ni a las disposiciones normativas referidas; puesto que manda a pagar las prestaciones sociales, pero al mismo tiempo condiciona la forma del pago. Si es cierto que la señora demandante T.P., estaba obligada a entregar cuentas a la fecha de presentar su renuncia, ésta debió exigírsele previamente en la forma que establece la ley. Pero de ninguna manera, restringirle sus derechos laborales, condicionando el cumplimiento del pago de sus prestaciones ordenadas en la sentencia, a la entrega de cuentas en el desempeño del cargo. Por consiguiente para la Sala este agravio es admisible y debe reconocerse el derecho de la trabajadora y declara la nulidad de la condición de rendir cuentas para entregarle el pago (pp. 194 – 195).

Se evidencia en dicho criterio de la Sala Regional de Occidente, que en primer lugar el Juzgado de primera instancia inobservó la aplicación de los principios fundamentales, en especial el de irrenunciabilidad, lo que fue acertadamente corregido por el Tribunal de Alzada. Así mismo, es notorio, que a pesar de tratarse de una Sala de corte civilista, esta aplicaba muy bien los principios de orden laboral, con tal dominio que ejerce una tutela de los derechos del trabajador, sin acceder al propósito de la parte empleadora de afectar los derechos laborales y transgredir la garantía de irrenunciabilidad.

La Corte Suprema de Justicia ha compilado una selección de criterios contenidos en las más importantes sentencias dictadas por las Salas Regionales que conocieron de la materia laboral, previo a la creación del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones. Dicha compilación consta en el Libro denominado Criterios Salas de lo Laboral de los Tribunales de Apelación 2000-2009, en el cual se recogen, entre otros los siguientes criterios:

- a) En Sentencia No. 427, del 21/12/06 a las 10:55 a.m., la Sala de lo Laboral del Tribunal de Apelaciones de Managua adujo: “... ningún empleador puede evadir el pago de las prestaciones sociales cualquiera sea la causa de

terminación del contrato de trabajo según el Arto. 42 C.T; o sea que las prestaciones sociales son un derecho irrenunciable del trabajador según el Arto. 29 C.T;”.

- b) En el mismo orden, la Sala de lo Civil y Laboral del Tribunal de Apelaciones Circunscripción Sur, resolvió en Sentencia No 38, del 29/10/2007, a las 10:00 a.m.:

En numerosas sentencias dictadas por esta Sala se ha dejado establecido que las prestaciones laborales de vacaciones y décimo tercer mes son irrenunciables y consecuentemente de obligatorio cumplimiento para el empleador según lo prescrito en el Código del Trabajo, y deben pagarse cuando en autos aparecen demostradas, aun cuando no fueren reclamadas específicamente por el trabajador.

- c) En el mismo sentido la Sala de lo Civil y Laboral del Tribunal de Apelaciones Circunscripción Sur esgrimió en el asunto resuelto mediante Sentencia No. 47 del 21/11/07, a las 3:00 p.m.:

En cuanto al pago de estas últimas, es decir, las vacaciones y el aguinaldo, cabe mencionar que nuestra legislación laboral las considera irrenunciables y deben mandarse a pagar siempre que confirme la existencia de la relación laboral y que las mismas se comprueben no haber sido recibidas por el trabajador. Así tenemos que cuando se ponga fin a la relación laboral, las prestaciones sociales deben cancelarse en la forma proporcional que se deban.

Tales situaciones aparentemente no generan controversia alguna, pues evidencian que existía paridad de criterios entre las distintas Salas Regionales, así como también demuestran que se estaban protegiendo los derechos de los trabajadores con igual sintonía.

Sin embargo, tras un estudio más detallado de los fallos dictados en diversos asuntos por las autoridades de estas distintas Salas Circunscripcionales, resulta evidente la contradicción de criterios entre éstas, puesto que en relación a

determinadas materias esenciales, emitieron criterios contradictorios, brindando diversas formas de interpretación, creando un ambiente de inseguridad jurídica.

Así tenemos por ejemplo que, sobre la misma base de la compilación de criterios antes referida:

La Sala de lo Civil del Tribunal de Apelaciones Circunscripción Las Segovias, en Sentencia No. 53 del 30 de Agosto del 2001, a la 1:50 pm., estableció como criterio que:

En materia laboral por ser eminentemente social y tuitiva del trabajador, se invierte el concepto de la prueba, opera la reinversión de la prueba, lo que aplicado al caso que nos ocupa incide en la obligación de la parte demandada de demostrar que los días séptimos o domingos que aparecen pagados sencillos en la planilla no fueron trabajados para ser pagados de manera extraordinaria; lo que no ocurrió en el presente caso.

Y sobre supuesto idéntico la Sala de lo Civil del Tribunal de Apelaciones Circunscripción Sur adujo en Sentencia No. 15, del uno de abril del 2003, a las 2:20 pm:

El reclamante tiene la obligación de producir la prueba en forma convincente para determinar su derecho, precisando el numero de las mismas diariamente... de lo contrario no es posible establecer en forma matemática lo debido, pues cómo han de pagarse horas y salarios dobles, es necesario que el juzgador precise esto en forma que no lesione intereses, y cuando esto no ocurre debe absolverse al demandado.

Sobre el mismo tópico, la Sala de lo Laboral del Tribunal de Apelaciones de Managua, en Sentencia No. 136 del 9 de Agosto del 2006 a las 2: 15 pm, estableció que: “como se ha dicho en múltiples sentencias, salvo excepciones, el actor no está liberado de la carga de probar”.

Esto deja al descubierto que un mismo tema era tratado de manera distinta por estas Salas Regionales, de manera que se estuvo brindando una forma diferente de resolver en los asuntos, según la comprensión territorial que cada Sala tenía

asignada, lo que ocasionó evidente inseguridad jurídica. Por un lado tenemos que una Sala de apelaciones hizo recaer la carga probatoria en el demandado, y la otra en el actor., con la cual coincidió la única Sala especializada en materia laboral, creando confusión en el foro.

Todo lo anterior evidencia la necesidad de la existencia de criterios únicos con un Tribunal de cierre, que resolviera los recursos de apelación en todo el país de manera uniforme y que estableciera la verdadera jurisprudencia laboral en nuestro país.

5.3 Tratamiento de la Irrenunciabilidad en sentencias del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones

Desde su creación, este tema fue tratado por primera vez por el mencionado Tribunal, en Sentencia No. 11/2011, del once de Noviembre del dos mil once, a las diez de la mañana, en la que se dijo en su Considerando II:

Gracias al Principio de Irrenunciabilidad no puede obligarse a un trabajador a aceptar pagos en concepto de prestaciones laborales, con los cuales no se está de acuerdo por cualquier motivo, según el caso, a como tampoco puede esta figura, extinguir el derecho a reclamar sobre la ilegalidad de un despido, ante cualquier autoridad laboral sea esta administrativa o judicial, quedando a OPCIÓN DEL TRABAJADOR, el aceptar tales ofrecimientos consignados de forma PARCIAL, o solicitar sean REVOCADOS según convenga a sus intereses.

Tal consideración está referida al tratamiento jurídico brindado a la figura de la Consignación Judicial, de origen civil, mediante la cual los empleadores pretendían desembarazarse de las cargas laborales respecto de sus trabajadores, ofreciendo bajo la modalidad de la consignación, pagos menores a los que correspondían a éstos en concepto de sus prestaciones laborales, con el objeto de que se tuvieran como pagos liberatorios y de esa forma pagar menos de lo que por ley debían hacer. No obstante, la autoridad laboral máxima, sobre la base del principio de irrenunciabilidad determinó la inaplicabilidad plena de la figura de la consignación

judicial civil en la materia laboral, teniendo ésta el único efecto de constituir ofrecimientos que el trabajador bien puede optar por recibir como pagos parciales, pudiendo reclamar en otro juicio las prestaciones laborales que su empleador no le ha reconocido en la mencionada consignación, siendo pues evidente la salvaguarda a los derechos de la clase trabajadora.

Ese criterio de la inexistencia de pagos liberatorios y de la posibilidad de recibir pagos en condición de abonos o cancelaciones parciales, el mismo Tribunal lo ratificó luego en Sentencia No. 56/2012, del diecisiete de febrero del dos mil doce, a las once de la mañana, en la cual se fijó:

De tal confesión, considera este Tribunal Nacional, que el empleador le solicitó a los actores que se presentaran dentro del tercer día después de haber sido despedidos, a retirar la liquidación de sus prestaciones laborales, ante el Contador de la empresa, lo cual bien pudieron hacer los trabajadores, por cuanto en materia laboral existe el Principio Fundamental de Irrenunciabilidad (Principio Fundamental IV C.T.); es decir, que bien pudieron recibir parcialmente dicha liquidación, para luego proceder a reclamar el complemento de la misma, ante las autoridades laborales correspondientes.

En este mismo orden, los empleadores han pretendido que los trabajadores renuncien a sus derechos, tras la firma de finiquitos o de hojas de liquidación final por parte de los trabajadores al recibir pagos de liquidación final de prestaciones laborales, en los que se establece que un reclamo posterior no tendrá fundamento alguno, dado que lo percibido por el trabajador exonera al empleador de toda responsabilidad, persiguiendo con ello que los trabajadores no tengan derecho a reclamar las sumas no percibidas. Tales propósitos han sido pulverizados por el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, que ha resuelto mediante Sentencia No. 61/2012 del diecisiete de febrero del dos mil doce, a las once y veinticinco minutos de la mañana:

Luego, es tesis de este Tribunal que el hecho que cualquier trabajador, firme o acepte su liquidación, no está renunciando expresa o implícitamente a los derechos que conforme a la ley le competen, ya que tanto la doctrina

laboral, como el Numeral IV del Título Preliminar del Código del Trabajo, confirman dentro de principios fundamentales del Derecho del Trabajo, la irrenunciabilidad de los derechos laborales. El Numeral IV del Título Preliminar del Código del Trabajo vigente, dice textualmente: “IV, Los Derechos reconocidos en este Código son Irrenunciables.” De tal manera que a juicio de este Tribunal, el hecho de haber firmado su renuncia y liquidación el trabajador, no exime al empleador de cumplir con los derechos del trabajador que no hayan sido cancelados en su oportunidad. Por el contrario si el Juez o Tribunal del Trabajo, encuentra que durante el proceso, ha quedado demostrado la existencia de algún derecho no reclamado por el trabajador demandante, así lo debe declarar en beneficio del mismo.

En otro sentido, ha sido un conflicto que se presenta reiteradamente, cuando el trabajador decide rescindir la relación laboral para pasar al retiro, es decir, aplicar al régimen de pensiones de seguridad social, que le concede una pensión por vejez, situación en la cual ciertos empleadores niegan el derecho a la indemnización por antigüedad, bajo el fundamento de que ésta solamente se paga por tres motivos: el despido incausado, la renuncia o el mutuo acuerdo, según los arts. 43, 44 y 45 C.T., de forma tal que, según el empleador, en el caso de terminación de la relación laboral por jubilación del trabajador, al no concurrir ninguno de los tres supuestos antes mencionados, no cabe el pago de la aludida indemnización.

No obstante, el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, en Sentencia No. 226/2012 del ocho de junio del dos mil doce, a las once y diez minutos de la mañana estableció lo siguiente:

III.- DEL DERECHO IRRENUNCIABLE A LA INDEMNIZACION POR ANTIGÜEDAD EN CASOS DE JUBILACION POR VEJEZ: (...) Y no nos cabe la menor duda de que la "intención del legislador" al redactar los Artos 43 y 45 C.T., en consonancia con el Arto. 41 literal g) del mismo cuerpo de ley, fue de que el trabajador que deja de laborar para ir a gozar de su derecho irrenunciable a la pensión de vejez según la Ley de Seguridad Social no pierde el derecho o indemnización por antigüedad que mandan

los referidos preceptos 43 y 45 C.T. Dicho lo anterior éste Tribunal Nacional en base al Principio Fundamental Numeral VI del Código del Trabajo que dispone: “El ordenamiento laboral protege, tutela y mejora las condiciones de los trabajadores”, considera que por justicia social, se debe de ordenar el pago de la indemnización reclamada, tal como acertadamente lo estimó el Juzgado de Primera Instancia.

Luego, en relación a un asunto, en el que se pactó en el contrato de trabajo que no se generaría derecho del trabajador a percibir prestaciones laborales, redactándose cláusulas oscuras e ininteligibles, cuya oscuridad era alegada por el empleador como favorable a sí mismo, se resolvió en Sentencia No.: 521/2013 del veinticuatro de junio del dos mil trece, de las doce y cuarenta minutos de la tarde:

CONSIDERANDO V.- Considera entonces este Tribunal, que esta cláusula no aplica en la materia laboral, ya que esta materia se encuentra cobijada por una serie de Principios Fundamentales Tutelares como el de Irrenunciabilidad (Principio Fundamental IV C.T.), Autonomía de Voluntad (Principio Fundamental V C.T.), Realidad Económica y Social (Principio Fundamental VI C.T.), Indubio Pro Operario (Principio Fundamental VIII C.T.) entre otros. Así de igual forma, el Art. 29 C.T. es claro al establecer que: “...Se prohíbe estipular en el contrato que no se pagarán prestaciones sociales. El derecho a las prestaciones sociales es irrenunciable...”. Adicionalmente, cualquier interpretación de una cláusula contractual oscura en un contrato de trabajo no debe favorecer a aquel que ocasionó esa oscuridad. A contrario sensu, debe favorecer al trabajador por no haber ocasionado dicha oscuridad. Éste es un criterio que emana de la misma norma civil, al tenor del Art. 2503 C.; disposición que dicta lo siguiente: “...La interpretación de las cláusulas oscuras de un contrato, no deberá favorecer a la parte que hubiere ocasionado la oscuridad...”, la cual calza a la perfección con los Principios Fundamentales ya referidos y con la naturaleza propia de la norma laboral, por lo que al encontrarnos ante un contrato de trabajo (sea determinado o indeterminado) con una cláusula oscura como la de autos, surge una duda razonable y una Presunción

Humana en favor del trabajador, al tenor del Principio Fundamental VIII y del Art. 345 ambos del C.T.

Se evidenció entonces en la aludida resolución, la aplicación de la naturaleza propia del derecho del trabajo, poniéndose de manifiesto la intención protectora del legislador laboral, dejándose establecido con claridad, que es prohibido pactar contratos en los que se renuncien a los más elementales derechos laborales, careciendo de toda validez estas renunciaciones, prevaleciendo las normas laborales por encima de esas expresiones de voluntad.

5.4 Irrenunciabilidad en cuanto a las deducciones de prestaciones laborales

Siempre en este ámbito jurisprudencial, reviste singular importancia en el establecimiento de criterios por el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, el tratamiento jurídico que dicho órgano ha dado a un tema muy controversial, que son las deducciones a las liquidaciones finales de prestaciones laborales que los empleadores unilateralmente realizan, tema sobre el cual el aludido tribunal fijó criterio a partir de la Sentencia No. 74/2012 del ocho de marzo del dos mil doce, a las diez y diez minutos de la mañana, en la cual se estableció:

III.- DEL TRATAMIENTO LEGAL A LAS DEDUCCIONES DE PRESTACIONES LABORALES:(...) Tales preceptos de orden constitucional y legal establecen un sistema de protección que resguardan al salario y prestaciones laborales del trabajador frente a deducciones que no sean las establecidas en la ley, pues dichas normas vienen a constituir un mínimo de garantías a favor del trabajador de acuerdo al Código del Trabajo, las cuales son irrenunciables de conformidad con los Principios Fundamentales Numerales III y IV consignados en el Título Preliminar del Código del Trabajo... En consecuencia, carece de fundamento legal el pretender que se deduzcan a las prestaciones laborales reconocidas por el mismo empleador, sumas de dinero que no se encasillan dentro de las deducciones legales, y que no han sido autorizadas por el trabajador, ni fueron demostradas en juicio.

En este primer momento entonces el Tribunal fija su posición frente a la pretensión de un empleador de practicar unilateralmente deducciones a las prestaciones laborales que corresponden percibir al trabajador en virtud de la terminación del contrato de trabajo, correspondiendo estas deducciones a supuestos créditos o adeudos de origen no laboral que el empleador pretende hacerse pagar, sin haber consentido con el trabajador esa forma de pago, haciendo prevalecer el aludido fallo, la irrenunciabilidad que protege a los derechos laborales,. De forma tal que los temas esenciales puestos al descubierto por este criterio jurisprudencial son:

- 1) El empleador no puede disponer unilateralmente de las prestaciones del trabajador practicando deducciones a la liquidación final de éste.
- 2) No puede el empleador practicar aquellas deducciones que no tienen una naturaleza laboral.
- 3) Jurídicamente no está habilitado el empleador a efectuar aquellas deducciones que el trabajador no ha consentido expresamente.
- 4) La garantía de irrenunciabilidad protege a las prestaciones de los trabajadores frente a propósitos del empleador de practicar deducciones unilaterales a sus liquidaciones finales.

No obstante, en un caso distinto, el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones dictó la Sentencia No.: 937/2015 del nueve de diciembre del dos mil quince, a las nueve y cincuenta minutos de la mañana, en la que se estableció:

III.- EN LO QUE HACE AL PAGO DEL REMANENTE DE LIQUIDACIÓN FINAL Y LA DEDUCCIÓN EFECTUADA: (...) Como último agravio, referido a la deducción aplicada por el empleador en la hoja de liquidación final, este Tribunal sobre este particular considera que en el caso de autos la deducción practicada no sucedió de forma unilateral y deliberada en contra de las prestaciones del trabajador, sino al contrario, pues el tema de la deducción está referida a incumplimientos del trabajador que se generaron por el desempeño de su trabajo y más específicamente a la falta de cumplimiento de su obligación contenida en el Arto. 18 literal f) C.T., disposición que establece lo siguiente: “Obligaciones de los Trabajadores Art. 18. Además de las contenidas en otros artículos de este

código, los trabajadores tienen las siguientes obligaciones:... f) Utilizar los bienes, recursos y materiales con el cuidado debido, para los fines que fueron destinados y restituir el equipo de trabajo o vivienda, en su caso, una vez concluido el trabajo para que les fueron proporcionados...”, pues quedó evidenciado que el trabajador no restituyó a su empleador una serie de recursos y bienes que le fueron confiados en virtud del trabajo que estaba obligado a realizar. Pero además dicha obligación de restituir y responder por esos bienes y recursos fue consentida por el trabajador desde que inició el vínculo laboral al firmar su contrato de trabajo, el que en la Cláusula Novena de dicho instrumento (folio 76) se instituyó lo siguiente: “CLAUSULA NOVENA: ACEPTACIÓN La pérdida de valores (cheques, mercadería y dinero en efectivo) propiedad de INMERSA queda bajo la responsabilidad del VENDEDOR. En caso de llegar a recibir beneficios de parte de la empresa, tales como: préstamos de dinero, anticipos de salario, adelantos de prestaciones sociales, mercadería al crédito y otros, AUTORIZO a la empresa a efectuar deducciones de mis salarios, como también en caso de cancelación de contrato, deducir en su totalidad deuda existente al momento de retiro”, situación que además se encuentra contenida en el Arto. 27 Numeral 13 del Reglamento Interno de Trabajo que rola en folio 45 de las diligencias de primera instancia, siendo un elemento adicional que el actor se comprometió a la observancia de dicho reglamento en la Cláusula Sexta de su contrato de trabajo (folio 75). Por lo tanto, la deducción efectuada es de naturaleza laboral al estar ligada al trabajo desempeñado por el actor, y no es ilegal lo deducido, por cuanto no se trata aquí de un préstamo ni de deuda del trabajador, que son los casos que sí se han considerado ilegales por este Tribunal, pues aquí tratamos de una deducción que fue además pactada y consentida por ambas partes en los instrumentos ya relacionados, entonces consideramos que en lo particular el fallo de primera instancia es apegado a derecho y lo que aquí cabe es desechar el agravio formulado al respecto por el apelante.

Esto aparentemente podría tomarse como un cambio de criterio, sin embargo, no es así, sino que se trata de una continuidad de lo establecido en la antes relacionada

Sentencia No. 74/2012, pero claro, frente a una hipótesis fáctica distinta, dado que en el presente caso ocurrieron los siguientes supuestos y decisiones:

- 1) Es posible que el trabajador pueda autorizar a su empleador para que éste le practique deducciones a sus prestaciones laborales, debiendo entenderse que estas son deducciones voluntarias que ocurren por decisión unilateral del trabajador en ejercicio de su poder de disposición y autonomía de la voluntad que no le está vedada totalmente. En estos casos el trabajador tiene toda la potestad de decidir sobre el destino que pretende darle a sus prestaciones y derechos laborales, pues se entiende que al disponer a través de la autorización, éstas ya forman parte de su patrimonio, de manera que no existe lesión al principio de irrenunciabilidad de las prestaciones laborales dado que no implica una renuncia a las mismas, sino que el trabajador consiente darles el destino que a su juicio corresponde a dichas prestaciones.
- 2) Es posible practicar deducciones que son de origen y naturaleza laboral, es decir, aquellas que surgen de la aplicación de la ley laboral, del contrato de trabajo, del reglamento interno de trabajo o del convenio colectivo.
- 3) No puede dar el mismo tratamiento jurídico a las deducciones autorizadas por el trabajador, y a aquellas que el empleador pretende imponer unilateralmente, mismas que legalmente no pueden practicarse ni avalarse una vez efectuadas.
- 4) Las autoridades laborales son competentes para avalar judicialmente la práctica de deducciones de prestaciones laborales consentidas por el trabajador.

Y este criterio antes referido, ha sido reiterado recientemente, mediante la Sentencia No.: 763/2016 del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones del nueve de junio del dos mil dieciséis, a las diez de la mañana, que en su parte medular fijó:

II.- EN CUANTO A LA DEDUCCIÓN VOLUNTARIA Y CONSENTIDA POR EL TRABAJADOR: (...) Este Tribunal sobre este particular considera que en el caso de autos la deducción practicada no sucedió de forma unilateral y deliberada en contra de las prestaciones del trabajador, sino al contrario, pues el tema de la deducción está referida a

incumplimientos del trabajador que se generaron por falta de el desempeño de su trabajo y más específicamente a la falta de cumplimiento del compromiso adquirido en las Actas de compromiso de capacitación y becas. Por lo tanto, la deducción efectuada es de naturaleza laboral al estar ligada al trabajo desempeñado por el actor, y no es ilegal lo deducido, por cuanto no se trata aquí de un préstamo ni de deuda del trabajador, que son los casos que sí se han considerado ilegales por este Tribunal, pues aquí tratamos de una deducción que fue además pactada y consentida por ambas partes en los instrumentos ya relacionados, entonces consideramos que en lo particular el fallo de primera instancia es apegado a derecho y lo que aquí cabe es desechar el agravio formulado al respecto por el apelante.

No se evidencian pues en el devenir de los criterios jurisprudenciales antes analizados, que haya existido contradicción alguna entre sentencias del mismo Tribunal, ni se avizoran rasgos de violación del principio de irrenunciabilidad, pues al contrario, las sentencias referidas, han garantizado la aplicación y observancia del mismo, de manera que en supuestos diversos de manera reiterada se ha mantenido la línea protectora a favor del trabajador, tal como es requerido según la naturaleza del derecho del trabajo.

5.5. Irrenunciabilidad y pacto sobre condiciones de trabajo

Un tema de trascendental importancia fue resuelto por el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones a través de la Sentencia No. 591/2014 del catorce de agosto del dos mil catorce, a las doce y veinte minutos de la tarde, referido a la posibilidad legal de que las partes una vez ya en vigencia la relación laboral, pueden válidamente modificar las condiciones de trabajo pactadas inicialmente, siempre que esta modificación de condiciones se efectúe bajo el mutuo consentimiento y que no afecte los límites mínimos que establece el orden jurídico.

Así entonces, en aquellos casos en que se produzcan estas modificaciones de condiciones de trabajo cumpliendo ambos requisitos, no estamos en presencia de violaciones al principio de irrenunciabilidad, sino en el ejercicio claro del

consentimiento y libertad que ambas partes tienen de pactar las condiciones de trabajo, salvo el respeto de las garantías mínimas.

Esta sentencia causó enorme polémica en nuestro país, pues fue objeto de duras críticas periodísticas que nacieron de la lectura a dos votos disidentes¹² de la decisión de mayoría, pero revisando el contenido íntegro de la aludida sentencia, esta no transgrede derechos laborales ni principios, sino al contrario, trata de preservarlos, al establecer que no procede la modificación de condiciones sustanciales de trabajo de manera unilateral, sino que se requiere del consentimiento de ambas partes como ya se dijo, evitándose con ello prácticas fraudulentas de los empleadores.

La posibilidad legal de efectuar pactos sobre las modificaciones de condiciones de trabajo es respaldada por eminentes juristas, entre los que destacan Cruz Villalón (2013) quien ha afirmado:

El legislador, admitiendo la posibilidad de modificación unilateral, opta por proteger en mayor medida estas necesidades empresariales y la continuidad de la relación jurídica, aunque ello pueda contravenir el interés del trabajador por mantener las condiciones laborales pactadas... Todas las manifestaciones precedentes de cambios en las condiciones de trabajo están concebidas como alteraciones que se producen a iniciativa empresarial y, por tanto, dirigidas a satisfacer los intereses empresariales, a dar respuestas a sus necesidades de cambio frente a sobrevenidas circunstancias económicas o empresariales ...A tal efecto, se entiende que una modificación es sustancial cuando resulta de tal naturaleza que altere y transforme los aspectos fundamentales de la relación laboral pasando a ser otros distintos de modo notorio (p. 329).

Esta situación además es contemplada por la legislación española, que en el Estatuto de Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo, regula en

¹² En el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones, según su Ley creadora (Ley No. 755: Ley Creadora del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones y de reforma a la Ley No. 290 Ley Orgánica del Poder Judicial), en su Arto. 40 bis, las decisiones se toman con el voto favorable de tres de sus cinco magistrados miembros, por lo que pueden existir hasta dos votos disidentes en una sentencia de mayoría.

su art. 41, el tema específico de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, estableciendo textualmente:

“Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.-- 1. La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias: a) jornada de trabajo; b) horario; c) régimen de trabajo a turnos; d) sistema de remuneración; e) sistema de trabajo y rendimiento; f) funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta ley. Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.”

Con lo anterior queda evidenciado que con mucha mayor razón, está permitido que las partes pueden modificar bilateralmente las condiciones esenciales pactadas en el inicio de dicho vínculo, sin menoscabar derechos y garantías esenciales, que es lo establecido en la ya referida sentencia aquí analizada.

Resultados y Aportes

1. Los derechos de que gozan los trabajadores nicaragüenses que se encuentran cubiertos por la garantía de irrenunciabilidad, son los establecidos taxativamente en el orden jurídico, siendo estos los que dispone la Constitución Política, los derechos fundamentales conforme la legislación internacional establecida por la OIT en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales, y los derechos que le son inherentes al trabajador como persona y miembro de una comunidad, mismos que el Estado debe

velar por su protección y los empleadores deben respetar dentro de los términos que fije el ordenamiento legal.

2. A pesar de la trascendencia que reviste la aplicación del principio de irrenunciabilidad para la consecución de los fines del derecho laboral de proteger al trabajador como sujeto más débil de la relación laboral, resulta sorprendente que este principio no se encuentre contenido en las normas de nuestra Constitución Política, de tal manera que no ha sido elevado a rango constitucional, de manera tal que para la consecución de un mayor nivel de garantías a favor de la clase trabajadora, se hace necesario que en una próxima reforma constitucional sea incluida la irrenunciabilidad como parte de los derechos laborales establecidos en el arto. 82 del texto constitucional.
3. Como consecuencia de lo anterior, nuestra legislación laboral vigente no ha definido taxativamente el significado de la irrenunciabilidad, ni sus alcances. Ha sido la jurisprudencia sentada por las autoridades laborales jurisdiccionales la que ha establecido corrientes de interpretación sobre la misma. De ahí que, se ha interpretado que un derecho laboral es irrenunciable en tanto le está prohibido al trabajador pactar en contrario a lo establecido en el orden jurídico sobre determinados derechos, careciendo de valor jurídico todo acuerdo tomado en contra de lo establecido en la ley.
4. La jurisprudencia laboral nicaragüense ha delimitado los alcances del principio de irrenunciabilidad, determinando que no puede obligarse a un trabajador a aceptar pagos en concepto de prestaciones laborales, con los cuales no está de acuerdo, a como tampoco puede extinguirse el derecho a reclamar sobre la ilegalidad de un despido, ante cualquier autoridad laboral sea esta administrativa o judicial, quedando a opción del trabajador, el aceptar ofrecimientos de pago de liquidación final de prestaciones laborales por parte del empleador, de forma parcial, o bien rechazar recibirlos y plantear su reclamo en sede judicial.
5. A los empleadores les está vedado practicar deducciones creadas unilateralmente por estos y máxime cuando se trata de otras materias

distintas a las de orden laboral. No obstante, los trabajadores sí pueden autorizar que se les practiquen deducciones a sus salarios y liquidaciones de prestaciones laborales, siempre que puedan disponer libremente de estos, no tratándose de casos en que los empleadores les condicionen a aceptar imposiciones de tal naturaleza.

6. No se transgrede el principio de irrenunciabilidad cuando el trabajador dispone libremente de sus derechos y acuerda con su empleador sobre determinados tópicos que no atentan contra lo estatuido en el orden jurídico. Por consiguiente la aplicación del principio de irrenunciabilidad no alcanza a los derechos nacidos del consentimiento posterior o por encima de los derechos mínimos, de forma tal que esa esfera superior a los límites legales es perfectamente negociable por ambas partes.
7. En la determinación de los alcances del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, así como en el resto de figuras de esta naturaleza, ha sido evidente y trascendental la labor de la jurisprudencia nicaragüense, primeramente a través del Tribunal Superior del Trabajo, luego por medio de las Salas de lo Civil y Laboral de los distintos Tribunales de Apelaciones, y ahora por el Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones como órgano colegiado de segunda instancia y tribunal de cierre en materia laboral que emite criterios unificados y uniformes sobre la materia.

Lista de referencias

- Alemán, D. (2004) *Derecho del Trabajo Nicaragüense*. Managua, Nicaragua, Ediciones PAVSA.
- Álvarez González, N. (1997) La intimidad: ¿Derecho de todos o Privilegio de algunos? *Anuario de la Facultad de Derecho Universidad de Alcalá*. (No. 7). España. 99-114.
- Anzurres Gurría, J. J. (2010). La eficacia horizontal de los derechos fundamentales. *Cuestiones constitucionales*, (22), 3-51.
- Arciniega, F. (2004) Estudios jurídicos en homenaje al doctor Néstor de Buen Lozano: *El contrato de Trabajo*. México, D.F., MX: Instituto de Investigaciones Jurídicas – UNAM. Recuperado en <http://site.ebrary.com/lib/ucanicaraguasp/reader.action?docID=10411112>.
- Asamblea Nacional de Nicaragua. (2014) Constitución Política de la República de Nicaragua y sus reformas. Publicada en La Gaceta Diario Oficial No. 32 del 18 de Febrero del 2014. Managua, Nicaragua.
- Asamblea Nacional de Nicaragua. (1996) Ley No. 185: Código del Trabajo de la República de Nicaragua. Publicada en La Gaceta No. 205 del 30 de Octubre de 1996. Managua, Nicaragua.
- Asamblea Nacional de Nicaragua. (1998) Ley No. 287: Código de la Niñez y la Adolescencia. Publicado en La Gaceta No. 97 del 27 de Mayo de 1998. Managua, Nicaragua.
- Asamblea Nacional de Nicaragua. (2012) Ley No. 815: Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Publicado en La Gaceta No. 229 del 29 de noviembre del 2012. Managua, Nicaragua.

- Asamblea Nacional de Nicaragua. (2015) Ley No. 902: Código Procesal Civil de la República de Nicaragua. Publicado en La Gaceta No. 191 del 9 de octubre del 2015. Managua, Nicaragua.
- Barona Betancourt, R. (2010). Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano. Criterio jurídico garantista. Año 2 (No. 2) - Enero-Junio, 252-264.
- Caamaño Rojo, Eduardo. (2006). La tutela jurisdiccional de la libertad sindical. *Revista de derecho (Valdivia)* ,19(1), 77-104. Recuperado en <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502006000100004>.
- Cardona, R. M. B. (2006). *El derecho a la intimidad en la relación laboral. Información relativa al trabajador*. Santiago de Chile, CL: Red Ius et Praxis. Recuperado en: <http://site.ebrary.com/lib/ucanicaraguasp/reader.action?docID=10148885>.
- Colmenares Bastidas, A. M. (2010). *Los Derechos Laborales Inespecíficos: Enfoque en el derecho venezolano*. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Autónoma de México. Distrito Federal, México.
- Corte Suprema de Justicia (2015). *Criterios Salas de lo Laboral de los Tribunales de Apelación 2000 – 2009*, Centro de Documentación Judicial, Managua, Nicaragua.
- Cruz, V. J. (2014). *Compendio de derecho del trabajo* (6ta. ed.). Madrid, Editorial Tecnos. Recuperado en: <http://site.ebrary.com/lib/ucanicaraguasp/reader.action?docID=11046849>.
- Díez-Picazo, L. (2001) Notas sobre la renuncia a los derechos fundamentales. *Persona y derecho: Revista de fundamentación de las Instituciones Jurídicas y de Derechos Humanos*, (Nº. 45), 133-138.

- Domínguez, M. Almudena (2008). La conflictividad entre el control empresarial y la intimidad del trabajador. *Lex Nova: La Revista*. (No. 55). España. 28-30.
- Ermida Uriarte, O (2012). Crítica de la Libertad Sindical. *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho, Universidad de la República, Uruguay*, (No. 68), 33-61.
- Ferreiro Galguera, J. (2002) Libertad religiosa e ideológica: garantías procesales y tutela penal. *Anuario da Facultad de Dereito da Universidade da Coruña*. (No. 6). España, 373-396.
- Gandía, Enrique (2013). *La renuncia en derecho privado. Algunas reflexiones a la luz de la doctrina italiana*. Investigaciones en Ciencias Jurídicas: Desafíos actuales del Derecho. Madrid. Universidad de Málaga.
- Lastra Lastra, J. M. (2001). Principios ordenadores de las relaciones de trabajo. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, vol. XXXIV, (núm. 100), Universidad Nacional Autónoma de México. Distrito Federal, México
- López, D. (2004). *Derechos, trabajo y empleo*. Santiago de Chile. LOM Ediciones.
- Malespín Martínez, F. (2011) *Código del Trabajo con concordancias legislativas y jurisprudenciales*. Facultad De Ciencias Jurídicas y Sociales, UCA, Managua.
- Mangarelli, C. (2009). Tendencias del Derecho del Trabajo. *Gaceta Laboral*, (vol. 15), Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela. 86-100.
- Martínez Ordoñez, O. & Castellón Torrez, S. (2002). *Diccionario de Jurisprudencia Laboral de Occidente (1997-2001)*. León, Nicaragua, Universitaria UNAN.

Montoya, M. A. (2015). *Derecho del trabajo* (36a. ed.). Madrid, ESPAÑA: Editorial Tecnos. Recuperado de <http://site.ebrary.com/lib/ucanicaraguasp/reader.action?docID=11231073>.

Organización de Estados Americanos (1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José*.

Organización de Estados Americanos (1994). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará"*.

Organización de Estados Americanos (2001). *Carta democrática interamericana*.

Organización de las Naciones Unidas ONU. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*.

Organización de las Naciones Unidas ONU. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*.

Organización de las Naciones Unidas ONU. (1979) *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)*.

Organización de las Naciones Unidas ONU. (1989). *Convención Internacional sobre los derechos del Niño*.

Organización Internacional del Trabajo, OIT (1998). *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Ginebra, Suiza.

Organización Internacional del Trabajo (2016). *Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016*. Resumen ejecutivo. • Ginebra

Orsini, Juan Ignacio (2010). Los Principios del Derecho del Trabajo. *Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*; año 7, (no. 40), Universidad Nacional de la Plata, Argentina.. 490-491.

Palomo Vélez, R. (sf) Capítulo I. El derecho del trabajo y su significado. *Apuntes de derecho del trabajo UTALCA*. Recuperado en [file:///D:/Documents/Downloads/Unidad_1_Historia_del_Derecho_del_Trabajo%20\(1\).pdf](file:///D:/Documents/Downloads/Unidad_1_Historia_del_Derecho_del_Trabajo%20(1).pdf).

Plá Rodríguez, A. (1978) *Los principios del derecho del Trabajo*. (2da. ed.), Buenos Aires, Argentina: Depalma.

Prados de Reyes F. J. Renuncia y transacción de derechos en el Estatuto de los Trabajadores. *Revista de Política Social*, (Nº 127), 1980, 55.

Sandino Arguello, R. (2012) Memoria del Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones 2011 - 2012. Recuperado en: <http://www.poderjudicial.gob.ni/tnla/MEMORIAb.pdf>.

Sastre Ibarreche, R. (2004). *Derechos fundamentales inespecíficos y relación de trabajo: Caracterización de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre la materia*. Ediciones de la Universidad de Salamanca. España.

Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones. Sentencia No. 69/2012, del uno de marzo del dos mil doce, a las diez y cinco minutos de la mañana.

Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones. Sentencia No. 11/2011, del once de Noviembre del dos mil once, a las diez de la mañana. Recuperado en: <http://www.poderjudicial.gob.ni/tnla/SENTENCIA%20No%2011-2011.pdf>

Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones. Sentencia No. 56/2012, del diecisiete de febrero del dos mil doce, a las once de la mañana. Recuperado en: <http://www.poderjudicial.gob.ni/tnla/SENTENCIA%20No%2056-2012.pdf>

Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones. Sentencia No. 61/2012 del diecisiete de febrero del dos mil doce, a las once y veinticinco minutos de la mañana.

Recuperado en:

<http://www.poderjudicial.gob.ni/tnla/SENTENCIA%20No%2061-2012.pdf>

Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones. Sentencia No. 226/2012 del ocho de junio del dos mil doce, a las once y diez minutos de la mañana. Recuperado

en: [http://www.poderjudicial.gob.ni/tnla/SENTENCIA%20No%20226-](http://www.poderjudicial.gob.ni/tnla/SENTENCIA%20No%20226-2012.pdf)

[2012.pdf](http://www.poderjudicial.gob.ni/tnla/SENTENCIA%20No%20226-2012.pdf)

Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones. Sentencia No.: 521/2013 del veinticuatro de junio del dos mil trece, de las doce y cuarenta minutos de la tarde. Recuperado en:

[http://www.poderjudicial.gob.ni/tnla/SENTENCIA%20No%20521-](http://www.poderjudicial.gob.ni/tnla/SENTENCIA%20No%20521-2013.pdf)

[2013.pdf](http://www.poderjudicial.gob.ni/tnla/SENTENCIA%20No%20521-2013.pdf)

Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones. Sentencia No. 74/2012 del ocho de marzo del dos mil doce, a las diez y diez minutos de la mañana. Recuperado

en: [http://www.poderjudicial.gob.ni/tnla/SENTENCIA%20No%2074-](http://www.poderjudicial.gob.ni/tnla/SENTENCIA%20No%2074-2012.pdf)

[2012.pdf](http://www.poderjudicial.gob.ni/tnla/SENTENCIA%20No%2074-2012.pdf)

Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones. Sentencia No. 591/2014 del catorce de agosto del dos mil catorce, a las doce y veinte minutos de la tarde.

Recuperado en:

[http://www.poderjudicial.gob.ni/tnla/SENTENCIA%20No%20591-](http://www.poderjudicial.gob.ni/tnla/SENTENCIA%20No%20591-2014.pdf)

[2014.pdf](http://www.poderjudicial.gob.ni/tnla/SENTENCIA%20No%20591-2014.pdf)

Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones. Sentencia No.: 937/2015 del nueve de diciembre del dos mil quince, a las nueve y cincuenta minutos de la mañana.

Recuperado en:

[http://www.poderjudicial.gob.ni/tnla/SENTENCIA%20No%20937-](http://www.poderjudicial.gob.ni/tnla/SENTENCIA%20No%20937-2015.pdf)

[2015.pdf](http://www.poderjudicial.gob.ni/tnla/SENTENCIA%20No%20937-2015.pdf)

Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones. Sentencia No.: 763/2016 del nueve de junio del dos mil dieciséis, a las diez de la mañana. Recuperado en: <http://www.poderjudicial.gob.ni/tnla/SENTENCIA%20No%20763-2016.pdf>

Ugarte Cataldo, J. (2008) La constitucionalización del derecho del trabajo: La tutela de derechos fundamentales. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. N° 7, Chile.

Ulloa, D. (2012) Aspectos laborales en la ley de libertad religiosa y su reglamento. *Revista de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú*. (68) 539-549.

Vega Ruiz, M. & Martínez D. (2002). *Los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Documento de Trabajo. OIT, Ginebra, Suiza.

Von Rohland, H. Lucha contra el trabajo en condiciones de Servidumbre en Nepal. *Revista Trabajo, Organización Internacional del Trabajo*. Num. Especial, Abril 2014. 11 – 13. Recuperado en <http://app.vlex.com/#WW/sources/50/issues/275563>.